



KONSEP DAN APLIKASI MANAJEMEN DAKWAH & SUPERVISI

PENULIS

IR. MUHAMMAD NUSRAN, S.TP., M.M., PH.D., IPM., ASEAN ENG.
PROF. DR. IR. AHMAD MUNIR, S.TP., M.ENG
DR. IR. MUHAMMAD KASIM SAGUNI, S.P., M.A
MUHAMMAD IKHWAN JALIL, LC., M.H.I., M.PD.I.
DR.(CAND) ISKANDAR KATO, S.TP., M.SI
ABDUL MUN'IM, S.T., M.T
DR. AKRAMA HATTA, LC., M.H.I.
DR. MAMING GAPPA, M.SI
DR. ASKARYAMAN, S.PD., M.M., M.PD
IR. ANSAR MANGKA, SP., M.P
DR. IRWAN ABBAS, S.S., M.HUM
HERMAN HASIM, S.PD., M.M
AZWAR, S.E., M.SI., M.A.P., CBPA.
DRG. ASTIAWATI
IBRAWATI IBRAHIM
IR. ERNAWATI MANIMBANGI, ST
IR. NUR HIDAYATI, SP
IR. JENNY ANA NIHE, SP., S.PSI., M.PD
TRI NUR RAMADAYANTI, S.SOS
A. HAWARIAH, S.S., LC., M.PD.I

Penerbit

YAYASAN BINA INSAN KAMIL
MAKASSAR
2022 M / 1443 H

KONSEP DAN APLIKASI MANAJEMEN DAKWAH & SUPERVISI

Penulis:

Ir. Muhammad Nusran, S.TP., M.M., Ph.D., IPM., ASEAN Eng.
Prof. Dr. Ir. Ahmad Munir, S.TP., M.Eng
Dr. Ir. Muhammad Kasim Saguni, S.P., M.A
Muhammad Ikhwan Jalil, Lc., M.H.I., M.Pd.
Dr.(Cand) Iskandar Kato, S.TP., M.Si
Abdul Mun'im, S.T., M.T
Dr. Akrama Hatta, Lc., M.H.I.
Dr. Maming Gappa, M.Si
Dr. Askaryaman, S.Pd., M.M., M.Pd
Ir. Ansar Mangka, SP., M.P
Dr. Irwan Abbas, S.S., M.Hum
Herman Hasim, S.Pd., M.M
Azwar, S.E., M.Si., M.A.P., CBPA.
drg. Astiawati
Ibrawati Ibrahim
Ir. Ernawati Manimbangi, ST
Ir. Nur Hidayati, SP
Ir. Jenny Ana Nihe, SP., S.Psi., M.Pd
Tri Nur Ramadayanti, S.Sos
A. Hawariah, S.S., Lc., M.Pd.I

Editor:

Ardi, S.H.I, M.H

**DEWAN SYURA
ORMAS WAHDAH ISLAMIYAH
MAKASSAR INDONESIA
1443 H / 2022 M**

KONSEP DAN APLIKASI MANAJEMEN DAKWAH & SUPERVISI

Dewan Syura Ormas Wahdah Islamiyah

Penulis:

Ir. Muhammad Nusran, S.TP., M.M., Ph.D., IPM., ASEAN Eng
Prof.Dr.Ir.Ahmad Munir, S.TP., M.Eng
Dr. Ir. Muhammad Kasim Saguni, S.P., M.A
Muhammad Ikhwan Jalil, Lc., M.H.I., M.Pd
Dr.(Cand) Iskandar Kato, S.TP., M.Si
Abdul Mun'im, S.T., M.T
Dr. Akrama Hatta, Lc., M.H.I
Dr. Maming Gappa, M.Si
Dr. Askaryaman, S.Pd., M.M., M.Pd
Ir. Ansar Mangka, SP., M.P
Dr. Irwan Abbas, S.S., M.Hum
Herman Hasim, S.Pd., M.M
Azwar, S.E., M.Si., M.A.P., CBPA
drg. Astiawati. Ibrawati Ibrahim
Ir. Ernawati Manimbangi, S.T
Ir. Nur Hidayati, SP
Ir. Jenny Ana Nihe, SP., S.Psi
M.Pd., Tri Nur Ramadanti, S.Sos
A. Hawariah, S.S., Lc., M.Pd.I

Editor:

Ardi, S.H.I, M.H.

Tata Letak / Desain Cover :

Muhammad Yusub

ISBN : 978-623-98288-2-0

Penerbit:

Yayasan Bina Insan Kamil Makassar – Indonesia
Jln. Daeng Regge II No.14 Makassar (90215)

Percetakan:

KAS Print Makassar
Jln. Tala' Salapang No.5 Makassar
E-Mail: insanmedia2021@gmail.com
HP/WA: +62812-4295-6256
Cetakan Pertama, 22 Juni 2022 M / 22 Dzulqaidah 1443 H

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk apapun dan cara
apapun tanpa izin penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala nikmat dan berkah yang diberikan sehingga Konsep dan materi Pelatihan (Training) bagi Anggota Dewan Syura ini dapat tersusun. Penyusunan materi ini bertujuan untuk memberikan bekal awal dalam pembahasan dan kajian dalam pelaksanaan Pelatihan tersebut, sehingga para peserta yang hadir yang berada di lokasi acara (luring) maupun yang berada di luar lokasi acara (daring) dapat menyimak dan memahami materi secara efektif dan efisien.

Materi Pelatihan tersebut dilaksanakan selama 2 hari full atau setara dengan 18 jam efektif untuk memberikan penggambaran sekaligus pemahaman dalam supervisi Dakwah dan Manajemen dakwah di lapangan dan di daerah objek yang akan di kunjungi.

Harapan dari materi pelatihan ini, agar semua peserta dapat menyimak dengan baik semua materi yang disajikan sehingga dapat menambah wawasan kerja anggota Dewan Syura dan memberikan masukan ke organisasi bagi keberlanjutan organisasi ke depannya.

Materi tersebut di sajikan dalam bentuk slide presentasi (power point) sehingga dapat di kaji secara mendalam dalam diskusi-diskusi yang akan menambah wawasan dan cara pandang dakwah dan supervisi di daerah tujuan.

Kami berharap semua materi yang ada dalam buku ini dapat berkontribusi dalam peningkatan status pengembangan diri dari masing-masing anggota Dewan Syura.

Saran dan masukan serta penyempurnaan dari materi Pelatihan ini agar semakin dapat di perbaiki di masa yang akan datang dari para pemerhati dan pembaca. Atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan syukran wa jazakumullahu khaera dan terima kasih

Makassar, 20 Dzulqaidah 1443 H / 20 Juni 2022 M

Ketua Tim Penyusun,

Ir. Muhammad Nusran, S.TP., M.M., PhD., IPM., ASEAN Eng.

KATA SAMBUTAN

Ketua Dewan Syura

Sesungguhnya berjalan bersama dalam perjuangan adalah sesuatu yang sangat indah. Manusia memerlukan kawan seiring yang dengannya ia menjadi kuat menapaki jalan perjuangan ini, bukankah dalam surah Al Fatihah, setelah Allah menyebutkan: Tunjukilah kami jalan yang lurus. Selanjutnya Allah menyebutkan: (Yaitu) jalan orang-orang yang telah Engkau beri nikmat kepadanya.

Ibnul Qayyim-Rahimahullah mengatakan bahwa Allah Mata Tahu , bahwa kaum mukminin yang berjalan di atas kebenaran, memerlukan kawan di atas jalan itu. Perjalanan bersama ini memerlukan keterampilan hidup bersama pula dalam ritme yang harmoni dan teratur. Itulah sesungguhnya seni hidup teratur yang kita namakan manajemen. Keteraturan yang dinamis serta manusiawi adalah asas keberhasilan dalam hidup yang kolektif.

Upaya Dewan Syura sebagai katalisator jamaah dan organisasi salah satunya adalah dengan membuat naskah akademik pelatihan Manajemen Dakwah dan Supervisi ini berkolaborasi dengan para asatidzah lainnya, diharapkan dapat menjadi sumbangsih untuk semakin indah perjalanan bersama ini. Kami sangat bersyukur bahwa ditengah berbagai kesibukan para ustadz dan ustadzah dapat menyelesaikan buku ini. Semoga terhitung sebagai amal jariyah di sisi Allah Subhanahu wataala.

*Cinta itu adalah Asa yang tak pernah menyerah.
Membangun adab paripurna. Mengeja bahagia. Pada kitab
perjuangan tak kenal lelah
Cinta itu adalah setia, pada negeri dan bangsa. Karena ianya
hanya karena Sang Pencipta. Cinta itu adalah Wahdah. Yang
hadir untuk Indonesia. Hingga ayat - ayat terindah. Bertakhta di
setiap jiwa*

Aya Sofia, Istambul 22 Dzulqa'dah 1443 H / 22 Juni 2022 M

H.Muhammad Ikhwan Jalil, Lc., M.H.I, M.Pd

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
KATA SAMBUTAN.....	5
DAFTAR ISI	7
MUKADDIMAH	8
#01 MANAJEMEN DIRI BAGI AKTIFIS DAKWAH	11
#02 PENGANTAR OPERASIONAL AMAL JAMAI	45
#03 MANAJEMEN PERENCANAAN	59
#04 MANAJEMEN (PENGEMBANGAN) DAKWAH	64
#05 ANALISIS JABATAN (JOB ANALYSIS)	73
#06 MANAJEMEN KOMUNIKASI DAKWAH.....	80
#07 METODE EFEKTIF PEMECAHAN MASALAH & PENGAMBILAN KEPUTUSAN	83
#08 MANAJEMEN RAPAT.....	87
#09 PENGANTAR MANAJEMEN KEUANGAN.....	95
#10 MANAJEMEN KONFLIK	111
#11 MANAJEMEN STRES.....	124
#12 MANAJEMEN & TEKNIK SUPERVISI	152
#13 METODE & PROGRAM SUPERVISI	164
#14 ETIKA & PROFIL SUPERVISOR	178

MUKADDIMAH

Konsep adalah sebuah aturan dengan tata kelola yang standar yang dapat dipahami oleh semua anggota dalam sebuah organisasi adalah sebuah keniscayaan. Sebuah Konsep harus dapat di jelaskan dan di implementasikan dengan baik jika memiliki konsep dan terinci dan terukur.

Buku ini akan membahas konsep dan aplikasinya dalam berbagai kondisi persentuhan seorang aktivis dakwah dengan lingkungan dakwah dimana seorang kader berada dan bermasyarakat. Konten materi yang tersajikan semuanya menuntun pada bagaimana seorang aktivis dakwah berkiprah di medan dakwah, sehingga dibutuhkan seni berinterkasi dan metode dalam memecahkan masalah yang ada dan akan terus ada dengan segala dinamikanya. Materi-materi yang tersajikan adalah terdiri dari Pengantar Operasional Amal Jama'i, Manajemen Diri bagi Kader, Manajemen Rapat, Pengantar Manajemen Keuangan, Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Manajemen Komunikasi, Metoda Efektif Pemecahan Mas'alah

Dan Pengambilan Keputusan, Manajemen & Teknik Supervisi, Program supervisi, sebagai pelaksanaan tugas dan fungsi dewan syuro, Etika dan profil supervisor.

Penyajian materi dalam bentuk Training (pelatihan) full 2 hari atau setara dengan 18 jam, yang dibawakan oleh pakar yang bersesuaian dengan konten materi tersebut.

Semoga bermanfaat dan dapat menjadi rekam jejak bagi generasi berikutnya yang akan melanjutkan estafet gerakan Dakwah dan perjuangan ini secara berkelanjutan (istimrariyah).



#01 MANAJEMEN DIRI BAGI AKTIFIS DAKWAH

Allah berfirman: *“Kamu adalah umat terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh (manusia) kepada yang ma’ruf dan mencegah (manusia) dari yang mungkar, dan beriman kepada Allah.”* (QS. Ali Imron [3] : 110)

Ada yang berpendapat bahwa salah satu penyebab ‘kegagalan’ umat Islam adalah karena kurang adanya koordinasi dan kerjasama yang baik antar sesama umat Islam. Padahal umat lain sepertinya melaksanakan agenda-agenda mereka dengan teratur, rapi, terkoordinir dan jelas dengan dukungan finansial yang kuat.

Pendapat lain mengatakan bahwa karena umat Islam sendiri yang belum bekerja dengan maksimal dan belum menunjukkan prestasi yang menggembirakan dalam mengembangkan dakwah ini. Tidak banyak prestasi yang diukir oleh para pemikir Islam, para ilmuwan, ulama maupun para profesional lain kecuali hanya beberapa orang yang jumlahnya bisa dihitung.

Keberhasilan seorang manusia dalam hidup ini sangat tergantung sejauh mana ia mengenal dirinya, mengetahui dan memiliki kesadaran akan potensinya , kelebihanannya dan juga kekurangannya. Kemudian bagaimana ia mengelola semua potensinya itu dan selalu memiliki kerendahan hati untuk memperbaiki diri dan menjadi lebih baik.

Kesemuanya itu membuat ia memiliki *awardnes* (kesadaran diri) untuk menghargai dirinya sebagai sebagai hamba Allah Subhanahu wataala yang memiliki sedemikian banyak nikmat. Kesadaran diri juga akan merefleksikan pribadi yang memiliki kepedulian untuk memperlakukan orang lain dengan sebaik-baiknya, sebagai mana ia mengukur hal itu pada dirinya.

Menejemen diri berupa pengelolaan emosi, tutur kata dan tingkah laku baik terhadap diri sendiri maupun orang lain bagi seorang muslim sejatinya adalah bagian dari penghambaan dan kehambaannya kepada Allah Subhanahu wataala.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al An'am ayat 162-163

162. Katakanlah (Muhammad), “Sesungguhnya salatku, ibadahku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan seluruh alam,

163. tidak ada sekutu bagi-Nya; dan demikianlah yang diperintahkan kepadaku dan aku adalah orang yang pertama-tama berserah diri (muslim).”

Tahapan- Tahapan memenej (menata) Diri

1. Menemukan diri sendiri, sejatinya adalah kemampuan seorang manusia untuk mengetahui dirinya sendiri , memahami hakekat keberadaannya dan apa yang menjadi tujuan hidupnya dan kemudian mengelola semua potensinya , baik pikiran , emosi , dan kemampuan fisik untuk mencari tujuan hidupnya. Titik tolak yang terpenting adalah pemahaman akan diri sendiri pada semua aspek itu.

2. Menghargai diri .

Banyak manusia yang atau mungkin sebagian besar manusia, tidak atau belum memaksimalkan potensi dirinya, bahkan sangat banyak yang menghancurkan harapannya sendiri dengan membunuh potensinya dengan kesia- siaan dan berbagai perilaku destruktif. Seorang mukmin seharusnya memiliki kesadaran bahwa

semua dirinya adalah nikmat Allah yang harus dijaga dan digunakan untuk mewujudkan kehidupan yang bertanggung jawab .

3. Menapaki tangga - tangga keberhasilan.

- a) Anda yang paling tahu diri anda sendiri
- b) Tanpa kedisiplinan semua tak dapat terwujud
- c) Kendalikan diri atassikap lari dari tanggung jawab
- d) Terbiasalah untuk merencanakan dengan baik, karena rencana yang baik adalah separuh dari keberhasilan.
- e) Anda boleh keras , tapi tetap fleksibel.
- f) Perlakukan orang lain sebagaimana anda hendak diperlukan
- g) Diantara khayalan dan keraguan ada keyakinan
- h) Kegagalan hanyalah keberhasilan yang tertunda.
- i) Seorang sukses berfikir : perlakukan orang sebagaimana anda hendak diperlakukan, orang gagal berfikir bagaimana menipu orang sebelum orang menipunya.
- j) Orang yang sukses mendebat dengan argumentasi yang kuat dan dengan nada yang lembut.

Orang gagal adalah mereka yang mendebat dengan keras tapi dengan argumentasi yang lemah.

Sedangkan Orang yang sukses akan lebih memperhatikan dan memprioritaskan hal-hal pokok dan selalu siap memaafkan sesuatu yg kecil, orang gagal selalu membesar-besarkan hal yg kecil dan lalai untuk hal-hal pokok.

A. Defenisi Manajemen Diri

Self Management (manajemen diri) adalah merupakan pengelolaan individu yang diawali dari pengenalan terhadap kadar kemampuan atau potensi yang dimiliki seseorang baik itu kekuatan dan kelemahan yang ada pada diri (strengths and weaknesses) maupun berbagai peluang dan ancaman (opportunities and threats), selanjutnya dianalisis dan dilakukan pengembangan diri. Bagi seorang da'i manajemen diri penting sebagai suatu usaha dengan melalui proses dalam memenej hati nurani untuk menemukan kembali fitrahnya menjadi insan kamil sehingga dapat menjalankan fungsinya sebagai khalifah di muka bumi dengan melakukan Amar marufnahi mungkar. Proses ini melibatkan berbagai pilihan mendasar tentang masa

depan kehidupan yang akan dilalui, yaitu pilihan yang berkaitan dengan misi atau tujuan yang ingin dicapai dalam hidup, dan upaya atau tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan hidup. Manajemen diri bagi seorang da'i adalah merupakan usaha seorang da'i dalam mengelola potensi dirinya diawali dari pembiasaan, kesungguhan dan latihan untuk mencapai tujuan dan misi dakwah.

Manajemen Diri adalah upaya untuk mengatur, memaksimalkan peran segala sesuatu yang kita miliki (aqal, jism dan ruh) guna mencapai kebahagiaan di dunia dan akhirat. Manajemen diri penting sebagai variabel penentu dalam menjalankan manajemen organisasi dakwah dan tarbiyah. Perlu kita ingat perkataan Ali bin Abi Thalib radhiyallahu anhu sebagai berikut :

الحق بلا نظام يغلبه الباطل بنظام

Artinya: “Kebenaran yang tidak ter-manage, akan dikalahkan oleh kebatilan yang di-manage”.

Dalam ayat al-Qur'an maupun al-Hadits, disebutkan bahwa kelak di hari kiamat para penghuni neraka terperanjat dan menyesal tiada tara, karena kehidupan tanpa disadari telah

berubah dari kehidupan dunia yang fana menjadi kehidupan akhirat yang kekal tidak mengenal waktu. Perhatikan firman Allah berikut yang artinya:

“Ya Allah, kembalikanlah kami (ke dunia lagi), niscaya kami akan melakukan amal shaleh dan tidak akan melakukan kembali apa yang telah kami perbuat (perbuatan dosa).”

Kenapa mereka mengatakan demikian? Karena mereka tidak me-manage diri mereka sedemikian rupa, target mereka tidak jelas karena tujuan dari apa yang harus dilakukan ketika di dunia, mereka hanya memikirkan kehidupan dunia saja.

B. Pengenalan Potensi Diri

Secara umum pengertian potensi adalah sebuah kemampuan dasar yang dimiliki manusia yang sangat mungkin untuk dikembangkan, sehingga pada intinya potensi sendiri berarti suatu kemampuan yang masih bisa dikembangkan menjadi lebih baik lagi. Pada manusia sendiri sangat penting untuk memahami potensi diri sendiri, sehingga anda dapat mengembangkan kemampuan yang tepat dan mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dengan mengembangkan potensi

diri anda akan menjadi lebih bermanfaat dan akan merasa lebih hidup apabila anda benar-benar memahami potensi diri dan mengembangkannya.

Potensi yang kita miliki dapat digunakan untuk kontribusi kelangsungan dakwah dan tarbiyah di tengah masyarakat. Dakwah bisa terus berjalan atau mandeg lantaran pengorbanan aktivisnya. Mereka yang terdepan dalam memberikan kontribusinya, merekalah yang menjadi pelangsung dakwah. Sebaliknya mereka yang tidak berada pada barisan ini, menjadi penyebab mandul atau matinya dakwah. Karena mereka tidak memberikan pengorbanan, Allah swt. akan menggantikannya dengan aktivis yang lainnya. Hal itu terjadi untuk mensinambungkan gerak perjalanan dakwah.

“Ingatlah, kamu ini orang-orang yang diajak untuk menafkahkan (hartamu) pada jalan Allah. Maka di antara kamu ada orang yang kikir, dan siapa yang kikir sesungguhnya dia hanyalah kikir terhadap dirinya sendiri. Dan Allah-lah yang Maha Kaya sedangkan kamulah orang-orang yang membutuhkan (Nya); dan jika kamu berpaling niscaya Dia akan mengganti (kamu) dengan kaum yang lain, dan mereka tidak akan seperti kamu (ini)”. (Muhammad: 38)

Adapun kontribusi yang dapat diberikan seorang aktivis sangat banyak, karena seluruh potensi yang dimiliki dapat

disumbangkan untuk dakwah. Untuk memudahkan kita memahami kontribusi dalam dakwah ini, al-atha' ad-da'awy diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Al-Atha' Al Fikry (Kontribusi Pemikiran)

Jiwa dari perjuangan da'wah adalah kontribusi pemikiran karena nilai-nilai Islam hidup bersama hidupnya pemikiran Islam di tengah-tengah umat. Umat ini tidak boleh sepi untuk mendayagunakan pemikirannya. Agar menghasilkan solusi yang telah diberikan Islam.

Ajaran Islam mampu memberikan solusi atas berbagai persoalan yang dihadapi umat manusia dari berbagai zaman dan peradaban. Dan solusi yang diberikan mencakup berbagai aktifitas kehidupan manusia. Untuk mendapatkan jawabannya umat Islam harus mampu menggunakan satu senjata yang telah ditunjukkan oleh Allah swt. yakni ijtihad. Karenanya Rasulullah saw. sangat menghargai proses ijtihad yang dilakukan para pemikir ummat Islam sebagaimana pesan yang disampaikan kepada Mu'adz bin Jabbal ketika akan membuka wilayah Yaman.

Perlu diketahui bahwa yang tampak ke permukaan bahwa krisis kita yang utama adalah 'krisis pemikiran' (*azmah fikriyah*). Di sana terdapat kerancuan pemahaman banyak orang tentang Islam. Kedangkalan yang nyata dalam menyadari ajaran-ajarannya serta urutan-urutannya. Mana yang paling penting, mana yang penting dan mana yang kurang penting. Ada pula yang lemah memahami keadaan masa kini dan kenyataan sekarang (*fiqh al waqi'*). Ada yang tidak mengetahui tentang 'orang lain' sehingga kita jatuh pada penilaian yang terlalu 'berlebihan' (*over estimasi*) atau sebaliknya 'menggampangkan' (*under estimasi*). Sementara orang lain mengerti benar siapa kita bahkan mereka dapat menyingkap kita sampai ke 'tulang sumsum' kita. Sampai hari ini kita belum mengetahui faktor-faktor kekuatan yang kita miliki dan titik-titik lemah yang ada pada kita. Kita sering membesar-besarkan sesuatu yang sepele dan menyepelekan sesuatu yang besar, baik dalam kemampuan maupun dalam aib-aib kita.'

Kontribusi kaum muslimin dalam bidang pemikiran akan melahirkan sebuah tsaqafah (intelektualitas) dan hadlarah (peradaban) Islam, sebagaimana yang pernah

ditunjukkan dalam sejarah peradaban manusia sejak masa Rasulullah saw. sampai dengan pemerintahan Islam sesudahnya. Karena dari sikap inilah muncul kreativitas dan inovasi baru dalam kehidupan ini. Dengan terbiasanya berpikir untuk dakwah maka mereka akan terbiasa melahirkan sesuatu yang belum dipikirkan orang lain. Sehingga manajemen modern sedang menggalakan umat manusia untuk senantiasa berbuat sebelum orang lain sempat berpikir. Hal itu terjadi apabila kita terbiasa berpikir cepat dari yang lainnya. Karenanya seorang aktivis dakwah tidak boleh miskin ide dan gagasan apalagi kikir untuk dikontribusikan terhadap dakwah.

2. Al-Atha' Fanny (Kontribusi Keterampilan)

Keterampilan merupakan anugerah mahal yang diberikan Allah swt. kepada manusia. Skill ini akan menjadi kekayaan yang tak ternilai. Keterampilan ini dapat pula menjadi eksistensi manusia itu sendiri. Bahkan Allah sangat menghargai keterampilan yang dapat menghantarkannya ke jalan-Nya yang paling baik. Yakni skill yang dapat berguna untuk kepentingan dakwah. Untuk

kepentingan inilah skill tersebut mendapatkan penghargaan di sisi Allah swt.

“Katakanlah: ‘Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing.’ Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.” (Al-Isra’: 84)

Sesungguhnya semua skill yang dimiliki seseorang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap dakwah. Kemenangan dakwah dalam sepanjang sejarah juga diwarnai oleh keterampilan dari para pahlawan Islam. Ada yang mahir menunggang kuda dari balik perut kuda hingga bisa membuka benteng musuh. Ada yang terampil menggunakan pedangnya hingga tampak bagai tarian. Ada juga yang ahli dalam mengadu domba hingga mematahkan kekuatan barisan musuh dan masih banyak lagi yang lainnya. Karena itu para pengemban risalah dakwah ini mendorong umatnya untuk turut serta dalam mendayagunakan keterampilannya bagi kemenangan dakwah.

“Katakanlah: ‘Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.’” (Az-Zumar: 39)

3. Al-Atha’ Al-Maaly (Kontribusi Materi)

Kontribusi materi merupakan kekuatan fisik dari dakwah karena ia akan menggerakkan jalannya perjuangan ini. Berbagai sarana perjuangan diperlukan dan harus diperoleh melalui penyediaan material dan finansial. Oleh karena itu berbagai persiapan dalam hal ini diperintahkan Allah swt. sebagaimana firman-Nya:

“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah, musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalas dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).” (Al-Anfal: 60)

Para sahabat telah menunjukkan betapa perjuangan dakwah harus diikuti oleh perjuangan mengorbankan harta, bahkan kadangkala dalam jumlah yang tiada taranya. Abu Bakar Shiddiq adalah sahabat yang rela mengorbankan seluruh harta miliknya di jalan Allah, sedangkan Utsman bin Affan yang kaya raya itu juga sangat luar biasa tanggung jawabnya dalam persoalan kontribusi material ini. Ketika pada masa Khalifah Umar bin al-Khattab terjadi musim paceklik Utsman menyumbangkan gandum yang dibawa oleh seribu ekor unta.

Perjuangan yang dihidupkan tidak hanya dengan semangat dan pemikiran, tetapi juga dengan dukungan materi yang kuat, akan mampu mengimbangi dengan musuh-musuh yang seringkali memiliki sarana yang lengkap dan hebat. Perhatian dalam hal ini adalah sebuah kewajiban yang asasi karena ini merupakan tuntutan sunatullah. Inilah yang ditunaikan Rasulullah saw. ketika memproduksi senjata-senjata perang, yang ditunaikan Umar bin Khattab ketika menciptakan “panser-panser” (*dababah*) atau Utsman bin Affan ketika membangun angkatan laut yang kuat di bawah pimpinan Muawiyah.

4. Al-Atha’ An-Nafsy (Kontribusi Jiwa)

Kontribusi jiwa (*nafs*) dapat berbentuk pengorbanan untuk menundukkan dorongan-dorongan *nafs*-nya yang memerintahkan kepada *fujur* dan menyerahkannya kepada ketakwaan. Sesungguhnya ini adalah kontribusi yang mendasari seluruh kontribusi lainnya. Seorang harus mengatasi keinginan-keinginan untuk membesarkan dirinya sendiri terlebih dahulu sebelum mau berkorban bagi pihak lain. Ia harus

membebaskan dirinya dari sifat bakhil yang mengungkung jiwanya baik dalam aspek material maupun non-material.

Kontribusi terbesar diberikan seseorang kepada dakwah apabila ia rela tidak saja menundukkan jiwa kebakhilannya, tetapi bahkan melepas jiwanya itu sendiri dari badannya demi perjuangan dakwah. Inilah cita-cita terbesar dari seorang pejuang dakwah yang diikrarkannya tatkala ia mulai melangkahakan kakinya di jalan dakwah:

“Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil, dan AlQur-an. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) dari pada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.” (At-Taubah: 111).

Termasuk dalam kontribusi jiwa ini adalah kontribusi waktu (*al waqt*) dan kesempatan (*al furshokh*) yang dimiliki seseorang dalam perjalanan kehidupannya. Waktunya tidak akan dibelanjakan kepada hal-hal yang tidak memiliki aspek kedakwahan. Ia juga tidak akan menciptakan atau mengambil

kesempatan-kesempatan dalam kehidupannya kecuali yang bernilai akhirat.

5. Al-Atha' Al-Mulky (Kontribusi Kewenangan)

Kewenangan yang dimiliki seseorang dalam jajaran birokrasi pemerintahan ataupun kemasyarakatan dapat juga bermanfaat untuk kemajuan dakwah. Baik birokrasi tingkat rendah apalagi tingkat yang lebih tinggi. Dengan jabatan dan kewenangannya ia dapat menentukan sesuatu yang dapat dipandang baik atau buruk terhadap pertumbuhan dakwah.

Karenanya jabatan dan kewenangan yang ada padanya harus bisa memberikan pengaruh terhadap geliatnya dakwah. Bukan untuk kepentingan diri dan kelompoknya saja. Tidak jarang kita jumpai banyak orang yang tidak mempergunakannya untuk dakwah malah kadang mempersempit ruang gerak dakwah. Tidak seperti umat lain yang memaksimalkan jabatan dan kewenangannya untuk kepentingan dakwah mereka.

Lihatlah paparan kisah yang Allah swt. ceritakan dalam Al-Qur'an tentang pembelaan pengikut Nabi Musa yang berada di jajaran pemerintahan Fir'aun meski harus menyembunyikan

imannya. Dan seorang laki-laki yang beriman di antara pengikut-pengikut Fir'aun yang menyembunyikan imannya berkata: "Apakah kamu akan membunuh seorang laki-laki karena dia menyatakan: Tuhanku ialah Allah, padahal dia telah datang kepadamu dengan membawa keterangan-keterangan dari Tuhanmu. Dan jika ia seorang pendusta, maka dialah yang menanggung (dosa) dustanya itu; dan jika ia seorang yang benar, niscaya sebagian (bencana) yang diancamkannya kepadamu akan menimpamu." Sesungguhnya Allah tidak menunjuki orang-orang yang melampaui batas lagi pendusta. (Al-Mukmin: 28)

Begitu artinya jabatan dan kewenangan bagi dakwah, sampai-sampai Rasulullah saw. berdoa pada Allah swt. agar memberikan hidayah Islam kepada pembesar Quraisy, yakni antara dua Umar: Umar ibnul Khaththab atau Amr bin Hisyam.

Kiat untuk dapat memberikan kontribusi dakwah

Untuk dapat mendorong dirinya memberikan kontribusinya dalam dakwah, aktivis dakwah perlu mengupayakan kiat-kiat jitu dalam berkorban. *Pertama,*

biasakan diri untuk memberikan kontribusi setiap hari meskipun dalam jumlah yang kecil. Sedapatnya bisa berkorban baik harta, waktu, dan tenaga setiap hari, pekan ataupun waktu-waktu lainnya. Kalau perlu dengan ukuran yang jelas, misalnya satu hari memberikan kontribusinya untuk dakwah Rp 1.000 atau dua jam dari waktunya atau satu gagasannya. Sehingga apa yang ia berikan dapat terukur. Untuk dapat membiasakannya bila perlu memberikan sanksi jika meninggalkan kebiasaan tersebut. Seperti Umar menyumbangkan kebunnya karena tidak shalat berjamaah. Ibnu Umar memperpanjang shalatnya bila tidak berjamaah. Rasulullah saw. mengerjakan shalat dhuha 12 rakaat bila meninggalkan *qiyamullail*.

Kedua, meningkatkan kemampuan visualisasi terhadap balasan dan ganjaran dunia dan akhirat. Apalagi balasan yang dijanjikan-Nya sangat besar, Allah swt. akan memberikan kedudukan yang kokoh di dunia atas segala kontribusi yang diberikan (An-Nuur: 55). Allah swt. juga memandang mulia orang yang berkorban, bahkan derajatnya ditinggikan dari orang yang lainnya (An-Nisaa': 95). Keyakinan akan balasan dan

ganjaran yang diberikan akan memudahkan orang akan menyumbangkan apa saja yang dimilikinya.

Ketiga, selalu bercermin pada orang lain dalam berkorban. Orang beriman akan menjadi cermin bagi yang lainnya. Dengan senantiasa melihat apa yang dilakukan yang lain. Paling tidak dapat memberikan dorongan untuk melakukan seperti yang dilakukan orang lain. Tidak jarang para sahabat berlomba-lomba untuk melakukan kebaikan lantaran bercermin dari sahabat lainnya.

Keempat, selalu meyakini bahwa setiap pengorbanan yang diberikan akan memberikan manfaat yang sangat besar baik bagi dirinya ataupun yang lain. Keyakinan yang demikian akan mendorong untuk selalu berbuat. Sebab, betapa banyaknya orang yang dapat menikmati atau mengambil faedah dari apa yang kita lakukan. Sebagaimana ditemukan sebuah penelitian, para pekerja pembuat obat di pabrik tidak jadi melakukan mogok kerja karena mereka melihat langsung bahwa banyak pasien di rumah sakit yang sangat membutuhkan obat yang mereka buat.

Kelima, senantiasa berdoa pada Allah swt. agar memudahkan untuk selalu berkorban. Karena Allah swt. pemilik hati orang

beriman sehingga dengan berdoa diharapkan hati kita senantiasa berada di barisan terdepan untuk memberikan kontribusi bagi kemenangan dakwah. Dengan berdoa dapat bertahan untuk memperjuangkan dakwah hingga akhir hayat kita.

“Ceriterakanlah kepada mereka kisah kedua putera Adam (Habil dan Qabil) menurut yang sebenarnya, ketika keduanya mempersembahkan kurban, maka diterima dari salah seorang dari mereka berdua (Habil) dan tidak diterima dari yang lain (Qabil). Ia berkata (Qabil): “Aku pasti membunuhmu!” Berkata Habil: “Sesungguhnya Allah hanya menerima (korban) dari orang-orang yang bertakwa”. (QS: Al-Maidah: 27)

C. Kiat Meraih Kesuksesan

Prestasi! Sebuah kata yang menunjukkan keberhasilan seseorang mencapai kesuksesan maupun keberhasilan, apapun bentuknya. Petani yang bekerja setiap hari mencangkul, menanam, mengairi sawah, menyiangi tanaman, merawat, memberi pupuk sampai menjaga dari serangan tikus, maka saat ia panen dan mendapatkan hasil yang melimpah, maka itulah prestasi seorang petani. Seorang pejuang yang berhasil melumpuhkan lawannya bahkan sampai memporak-porandakan pasukan musuh juga dinamakan orang yang

berprestasi. Seorang pelajar atau mahasiswa yang berhasil meraih peringkat (*rangking*) di kelasnya adalah pelajar berprestasi. Demikian juga seorang da'i juga memiliki kesempatan mengukir prestasi yang memuaskan dalam dakwahnya.

Etos Kerja Pelaku Dakwah

Salah satu kiat mencapai sukses adalah menerapkan prinsip manajemen. Tentu manajemen dalam dakwah bukan merupakan hal yang dilarang namun justru menjadi keniscayaan yang akan meningkatkan produktivitas dakwah. Penerapan prinsip seperti ini jika dilakukan dengan konsisten dan terus menerus (*istimrar*) maka akan menjadi etos kerja orang tersebut.

Paling tidak ada 5 prinsip yang dapat dijadikan landasan bagi pelaku dakwah untuk melakukan tugas-tugas dakwah:

1. Kerja Keras (*Mujahadah*)

Prinsip kerja yang pertama yang harus dimiliki oleh seorang muslim sebagai pribadi yang unggul adalah kemauan untuk selalu bekerja keras. Dalam Islam kita mengenal satu kata

yang menjadi idiom bahkan maknanya menjadi begitu dahsyat manakala idiom tersebut diaplikasikan dalam kehidupan umatnya, yakni *Jihad*! Jihad dalam arti apapun telah mampu membangkitkan semangat juang yang tinggi bagi pemeluknya. Ketika jihad diartikan sebagai “berperang di jalan Allah” maka kata tersebut telah mampu membuat umat Islam berjuang dengan jiwa dan raga untuk menegakkan kemuliaan Islam ketika ada musuh yang menginjak-injak kehormatan agamanya.

Sedangkan ketika kata tersebut diartikan sebagai “bersungguh-sungguh dalam memperjuangkan sesuatu - yang tentunya sesuai dengan syariat Allah-” maka idiom ini mampu menumbuhkan motivasi dengan amat dahsyat bagi orang yang meyakini.

Allah telah menjanjikan balasan akan kesuksesan yang luar biasa bagi orang-orang yang bersungguh-sungguh ini dalam firman-Nya “*Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.*” (QS. Al Ankabut [26]:69)

Dan dengan kerja keras inilah Muhammad SAW berhasil mendakwahkan Islam sampai ke seluruh pelosok negeri Arab, bahkan telah berhasil menumbuhkan kader-kader yang mampu membawa perubahan besar terhadap peradaban dunia. Dengan kerja keras pula kita akan mampu mencapai kesuksesan hidup. Maka hanya orang-orang yang berkerja keras pula lah yang berhasil menciptakan prestasi besar.

2. Kerja Cerdas (Profesional)

Hanya bekerja keras tanpa perencanaan yang cerdas kemungkinan besar juga akan menghasilkan kualitas yang tidak optimal. Oleh karena itu disamping semangat bekerja keras masih dibutuhkan daya pikir yang kuat dan perencanaan yang matang. Maka Rasulullah menempuh langkah cerdas tatkala hendak melaksanakan hijrah ke Yastrib. Perencanaan yang matang beliau lakukan dengan pembagian tugas dan optimalisasi sumberdaya yang ia miliki. Maka Rasul memilih Abu Bakar Ash Shiddiq dari golongan tua sebagai pendamping perjalanan, Ali yang punya semangat berkorban tinggi dipilih menggantikan posisi beliau di rumahnya, Asma yang cerdas

dan cekatan mendapat tugas untuk *support* logistik dan sebagainya. Termasuk langkah cerdas memilih arah perjalanan secara memutar ke arah yang bertentangan dengan Yastrib adalah pilihan yang ditetapkan secara matang.

Demikian juga para pelaku dakwah saat ini masih dituntut untuk dapat menerapkan pola-pola kerja yang cerdas dan melaksanakan setiap kegiatan secara profesional. Ketika itulah sebuah proyek dakwah sekecil apapun bentuknya akan mendapatkan porsi perhatian yang proporsional bagi mereka. Diharapkan tidak ada lagi tumpang tindih pekerjaan, *mis understanding* antar pengurus, rapi, teratur, sistematis dan dilengkapi dengan pengaturan administratif yang baik.

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh. (QS. Ash Shaff [61]:4)”

3. Kerja Tuntas

Setelah memulai untuk melakukan pekerjaan maka ia hendaknya meneruskan sampai pekerjaan tersebut selesai dengan baik. Salah satu kebiasaan yang kadangkala menghinggapi para aktivis dakwah adalah meninggalkan PR

(pekerjaan rumah) bagi saudaranya yang lain. Ketika ia dipercaya untuk mengemban amanah maka ia lebih mengandalkan orang lain sedangkan ia sendiri melakukan pekerjaan lainnya lagi. Bahkan ada diantaranya yang justru meninggalkan pekerjaannya untuk orang lain.

Padahal menyelesaikan pekerjaan secara tuntas adalah bukti bahwa seseorang telah mampu mengatur waktunya dengan baik. Karena ia menyadari sedemikian berharganya sang waktu dengan asumsi ia dapat melakukan pekerjaan lain atau meneruskan pekerjaan selanjutnya ketika ia telah menyelesaikan satu pekerjaan.

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (QS. 94:7-8)

Disamping itu, secara psikologis seseorang akan merasa puas jika ia telah menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Pengaruh psikologis ini akan membawa motivasi baru bagi orang tersebut untuk meningkatkan kualitas pada pekerjaan selanjutnya.

4. Kerja Mawas

Tahapan selanjutnya setelah melakukan pekerjaan maka hendaklah membuat evaluasi atas pekerjaan tersebut. Evaluasi ini penting sebagai bahan untuk menilai pekerjaan yang telah kita lakukan sekaligus untuk memperbaiki semua kekurangan yang ada. Dengan evaluasi ini juga akan dilakukan peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan.

Peningkatan mutu dan kualitas pekerjaan dapat dilakukan dengan cara mempelajari ilmu-ilmu terkait dengan pekerjaan, memperbaiki sistem yang ada saat ini untuk dirubah dengan sistem baru yang lebih baik.

Aktivitas mawas ini juga adalah sebagai sarana introspeksi bagi para penyelenggara proyek dakwah untuk menilai dan melakukan perbaikan. Bekerja mawas juga adalah dengan cara mengembalikan semua urusan kepada Allah dan meyakini bahwa Allah lah yang mengatur seluruh kejadian di alam ini. Maka tidak ada sesuatu yang terjadi tanpa kehendak-Nya.

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan pada diri mereka sendiri.” (QS. Ar-Ra’d [13]:11)

5. Kerja Ikhlas

Dan sebagaimana kita ketahui bahwa ujung setiap amal ada pada tingkat keikhlasan amal yang ia lakukan. Kerelaan menjalankan tugas-tugas dakwah, kerelaan untuk mengorbankan kenikmatan dunia untuk kebahagiaan akhirat, kerelaan untuk tidak mengeluh atas beban yang ia pikul adalah sebuah bentuk lain keikhlasan.

Pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas tanpa suatu paksaan tentunya juga akan menghasilkan kualitas yang lebih bagus apalagi jika pekerjaan tersebut dilakukan hanya untuk mencari ridha Allah, maka ia kan menjadi pekerjaan yang memiliki hasil ganda, yakni hasil yang ia dapat dari pekerjaan tersebut secara langsung (gaji, prestasi) maupun hasil yang ia petik dihari akhir berupa pahala.

Diperlukan Manajemen yang Rapi dalam Dakwah

Untuk mencapai semua keberhasilan atas prinsip-prinsip yang disampaikan di atas, masih ada yang menjadi titik berat dalam keberhasilan dakwah, yakni diperlukannya sebuah

manajemen yang rapi dalam organisasi dakwah. Kejelasan distribusi tugas dan tanggungjawab adalah wujud nyata keefektifan sebuah organisasi. Setelah itu akan kita temukan organisasi yang solid, sarat dengan koordinasi dan jika semuanya telah tertata rapi, permasalahan finansial akan dengan mudah teratasi.

Dan manajemen yang rapi dalam sebuah barisan akan tercermin dari pribadi-pribadi yang ter-*manage* dengan baik. Ibarat shaf shalat, maka andil seseorang dalam mencapai kekhusyukan sholat jamaah sangat diperlukan bahkan mutlak diperlukan.

C. Manajemen Waktu

Bagaimana cara kita bisa membagi waktu dengan baik? Ini sangat mudah dimanfaatkan ketika seseorang ingin meraih ilmu agama sembari meraih dunia atau belajar ilmu dunia. Kiat-kiat berikut mudah-mudahan bisa membantu dalam manajemen waktu kita:

- 1- Buat batasan waktu untuk setiap aktivitas setiap harinya.

Misal, berapa lama waktu tidur, berapa lama waktu untuk menunaikan kewajiban (untuk dakwah, tarbiyah dan keluarga), berapa lama waktu berkunjung ke orang lain, berapa lama waktu duduk-duduk sampai pada waktu untuk mudzakah (mengulang pelajaran).

2- Yang sangat membantu dalam manajemen waktu adalah meninggalkan aktivitas yang sia-sia dan berlebihan dari yang sewajarnya.

Seperti meninggalkan banyak tidur, banyak makan dan minum, nongkrong dan membicarakan hal yang tidak manfaat (banyak bicara), meninggalkan berbagai media dan alat yang banyak melalaikan seperti waktu terhabiskan dalam menggunakan handphone, browsing atau main game. Begitu pula yang keliru, waktu dihabiskan pula untuk menelusuri terus berita yang tidak jelas (qiila wa qaal) dan sibuk dengan berita politik.

Dari Abu Hurairah *radhiyallahu ‘anhu*, dari Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam*, beliau bersabda,

مِنْ حُسْنِ إِسْلَامِ الْمَرْءِ تَرْكُهُ مَا لَا يَغْنِيهِ

“Di antara kebaikan islam seseorang adalah meninggalkan hal yang tidak bermanfaat.” (HR. Tirmidzi, no. 2317; Ibnu Majah, no. 3976. Syaikh Al Albani mengatakan bahwa hadits ini shahih).

Dari Abu Hurairah *radhiyallahu ‘anhu*, ia berkata bahwa

Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda,

إِنَّ اللَّهَ يَرْضَى لَكُمْ ثَلَاثًا وَيَكْرَهُ لَكُمْ أَنْ تَعْبُدُوهُ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَأَنْ تَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَيَكْرَهُ لَكُمْ قِيلَ وَقَالَ وَكَثْرَةَ السُّؤَالِ وَإِضَاعَةَ الْمَالِ

“Sesungguhnya Allah meridhai tiga hal dan membenci tiga hal bagi kalian. Dia meridhai kalian untuk menyembah-Nya, dan tidak menyekutukan sesuatu pun dengan-Nya, serta berpegang teguhlah kalian dengan tali Allah dan tidak berpecah belah. Dia pun membenci tiga hal bagi kalian, menceritakan sesuatu yang tidak jelas sumbernya (qiila wa qaal), banyak bertanya, dan membuang-buang harta.” (HR. Muslim, no. 1715)

Apa yang dimaksud *qiila wa qaal*? Sebagaimana dinukil dari Ibnu Battol, Imam Malik berkata,

وَهُوَ الْإِكْتَارُ مِنَ الْكَلَامِ وَالْإِرْجَافِ، نَحْوُ قَوْلِ النَّاسِ: أَعْطَى فُلَانٌ كَذَا وَمَنْعَ كَذَا، وَالْحَوْضُ فِيمَا لَا يَغْنَى

“Banyak bicara dan menyebar berita yang membuat orang ketakutan. Seperti dengan mengatakan, “Si fulan memberi ini dan tidak mendapat ini.” Begitu pula maksudnya adalah menceburkan diri dalam sesuatu yang tidak manfaat.” (Syarh Ibn Battol, 12: 48)

Ibnu Hajar mengatakan bahwa yang dimaksud adalah,

حِكَايَةُ أَقَاوِيلِ النَّاسِ وَالْبَحْثُ عَنْهَا كَمَا يُقَالُ قَالَ فُلَانٌ كَذًا وَقِيلَ عَنْهُ
كَذَا مِمَّا يُكْرَهُ حِكَايَتُهُ عَنْهُ

“Menceritakan perkataan orang banyak, lalu membahasnya. Juga bisa dikatakan seperti seseorang berkata bahwa si fulan berkata seperti ini atau seperti itu dan sebenarnya hal itu tidak disukai sebagai bahan cerita.” (Fath Al-Bari, 11: 306-307)

Imam Nawawi menyatakan,

الْخَوْضُ فِي أَخْبَارِ النَّاسِ ، وَحِكَايَاتِ مَا لَا يَعْنِي مِنْ أَحْوَالِهِمْ
وَتَصَرُّفَاتِهِمْ

“Yang dimaksud adalah menceburkan diri dalam berita-berita yang dibicarakan orang, dalam hal yang tidak manfaat yang membicarakan aktivitas atau gerak-gerik orang lain.” (Syarh Shahih Muslim, 12: 11)

Diutarakan oleh Syaikh Muhammad bin Shalih Al-

‘Utsaimin, waktu bagi seorang penuntut ilmu kadang terbuang sia-sia dikarenakan:

- a. Enggan mengulang dan muraja’ah apa yang telah ia baca dan pelajari.

- b. Duduk dan nongkrong dengan teman-teman yang menghabiskan waktu tanpa faedah.
- c. Sibuk dengan membicarakan orang dan membicarakan sesuatu yang tidak jelas.

Penjelasan di atas disebutkan dalam Kitab Al-'Ilmi.

3- Jangan punya kebiasaan menunda-nunda, berkata, “Ah, nanti sajalah.”

Menunda-nunda kebaikan dan sekedar berangan-angan tanpa realisasi, kata Ibnul Qayyim bahwa itu adalah dasar dari kekayaan orang-orang yang bangkrut.

إِنَّ الْمُنَى رَأْسَ أَمْوَالِ الْمَفَالِيسِ

“Sekedar berangan-angan (tanpa realisasi) itu adalah dasar dari harta orang-orang yang bangkrut.” (*Madarij As-Salikin*, Ibnul Qayyim, 1: 456, Darul Kutub Al-'Arabi. Lihat pula *Ar-Ruuh*, Ibnul Qayyim, 247, Darul Kutub Al-'Ilmiyyah; *Zaad Al-Ma'ad*, Ibnul Qayyim, 2: 325, Muassasah Ar- Risalah; *'Iddatush Shabirin*, Ibnul Qayyim, 46, Darul Kutub Al-'Ilmiyyah).

Dalam sya'ir Arab juga disebutkan,

وَلَا تَرْجُ عَمَلَ الْيَوْمِ إِلَى الْغَدِ
لَعَلَّ غَدًا يَأْتِي وَ أَنْتَ فَقِيرٌ

Janganlah engkau menunda-nunda amalan hari ini hingga besok, Seandainya besok itu tiba, mungkin saja engkau akan kehilangan

Dari Abu Ishaq, ada yang berkata kepada seseorang dari ‘Abdul Qois, “Nasehatilah kami.” Ia berkata, “Hati-hatilah dengan sikap menunda-nunda (nanti dan nanti).”

Al Hasan Al Bashri berkata, “Hati-hati dengan sikap menunda-nunda. Engkau sekarang berada di hari ini dan bukan berada di hari besok. Jika besok tiba, engkau berada di hari tersebut dan sekarang engkau masih berada di hari ini. Jika besok tidak menghampirimu, maka janganlah engkau sesali atas apa yang luput darimu di hari ini.”

Itulah yang dilakukan oleh kita selaku penuntut ilmu. Besok sajalah baru hafal matan kitab tersebut. Besok sajalah baru mengulang hafalan qur’an. Besok sajalah baru menulis bahasan fiqih tersebut. Besok sajalah baru melaksanakan shalat sunnah itu, masih ada waktu. Yang dikatakan adalah besok dan besok, nanti dan nanti sajalah.

Jika memang ada kesibukan lain dan itu juga kebaikan, maka sungguh hari-harinya sibuk dengan kebaikan. Tidak

masalah jika ia menset waktu dan membuat urutan manakah yang prioritas yang ia lakukan karena ia bisa menilai manakah yang lebih urgent. Namun bagaimanakah jika masih banyak waktu, benar-benar ada waktu senggang dan luang untuk menghadiri majelis ilmu, muroja'ah, menulis hal manfaat, melaksanakan ibadah lantas ia menundanya. Ini jelas adalah sikap menunda-nunda waktu yang kata Ibnul Qayyim termasuk harta dari orang-orang yang bangkrut. Yang ia raih adalah kerugian dan kerugian.

#02 PENGANTAR OPERASIONAL AMAL JAMA'I

Pengertian Amal Jama'i

'Amal berarti bekerja, berbuat atau menghasilkan. Bagi seorang muslim, beramal berarti berbuat, mengerjakan dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya, umat dan agama. Karenanya bekerja menjadi kewajiban bagi setiap muslim.

Jama'i berasal dari kata jama'ah. Jama'ah adalah suatu perkumpulan orang-orang untuk mencapai hal-hal tertentu. Yang disebut dengan jama'ah sedikitnya terdiri dari dua orang. Sesuai dengan sabda Rasulullah SAW. *"Barang siapa yang ingin mendapatkan pahala berjama'ah maka shalatlah bersamanya."* [Dikeluarkan oleh Ahmad, Daraimi, Tirmidzi, Hakim, Baihaqi, dan Ibnu Hazm dari hadist Abu Sa'id Al-Khudri] *"Shalat berjama'ah itu lebih besar pahalanya 27 tingkat dari sholat sendirian."* [Muttafaq 'alaih dari hadist Ibnu Umar]

Amal Jama'i atau kerja bersama adalah kegiatan yang merupakan produk suatu keputusan jama'ah yang selaras

dengan manhaj (sistem) yang telah ditentukan bersama, untuk mencapai tujuan tertentu.

Pentingnya Amal Jama'i

Manusia, sepanjang zaman, secara fitrah tidak dapat hidup sendirian. Ia selalu membutuhkan manusia lain untuk mencapai tujuan hidupnya. Lihat kisah:

- Fir'aun [QS: 26:34-37]
- Ratu Balqis [QS: 27:32-33]
- Nabi Musa AS [QS: 20:29-32]
- Kaum kafir Makkah [QS: 8:30]

Bagi manusia muslim, Allah telah mengarahkan agar dalam melaksanakan aktifitasnya dengan beramal jama'i [QS: 61:4, QS: 3:104]. Realitas yang ada juga mengharuskan bahwa kerja yang sukses harus dilakukan secara kolektif. Sebab tangan sebelah tidak bisa bertepuk. Lidi, jika hanya sebatang, tidak dapat membersihkan daun-daun di halaman.

Untuk menegakkan Islam di hati kaum muslimin, menghadapi kemungkaran yang terjadi dan melawan tipu daya musuh, diperlukan kerja jama'ah. Dari sini amal jama'i menjadi wajib.

Karena kaidah ushul fi'qih menyatakan: *"Sesuai kewajiban yang tidak sempurna pelaksanaannya dengannya, maka ia adalah wajib"*. Selain itu, Islam bukan agama individu, melainkan agama satu umat, satu tanah air dan satu tubuh. Islam menyeru kepada kesatuan kaum muslimin.

Allah berfirman: *"Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai beraï"* [QS: 3:103].

Ciri-ciri Amal Jama'i

1. Aktivitas yang akan dijalankan harus bersumber dari keputusan atau rerseluruhan jama'ah
2. Jama'ah yang dimaksud harus mempunyai visi dan misi, serta struktur organisasi yang tersusun rapi.
3. Setiap tindakan dan aktifitasnya harus sesuai dengan dasar dan strategi atau pendekatan yang telah digariskan oleh jama'ah.
4. Seluruh tindakannya harus bertujuan untuk mencapai cita-cita yang telah ditetapkan bersama.

Keorganisasian Dalam Amal Jama'i

Organisasi adalah wadah orang-orang atau sekelompok orang untuk kerjasama dalam mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Mengapa Berorganisasi?

- *Fitrah*. Kecenderungan untuk berkumpul [39:72-75]
- *Ash-shulthon*. Untuk menggalang kekuatan [QS: 55:33]
- *An-Ni'mah*. Merupakan nikmat dari Allah [QS: 3:103, QS: 8:62-63]
- Dalam rangka menghadapi musuh Islam [QS: 8:73, QS: 61:4]
"Kebenaran yang tidak terorganisir akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir." [Ali bin Abi Thalib]

Syarat tegaknya organisasi secara umum organisasi akan tegak jika terdapat pengelolaan atau unsur-unsur manajemen:

- *Planning*, perencanaan yang matang .
- *Organizing*, konsep yang baik .
- *Actuating*, pelaksanaan
- *Controlling*, pengawasan dan pengendalian yang baik.

Tabel 1: Perbedaan Organisasi Islam dan yang Bukan:

No	ISLAM	BUKAN
1.	Ibarat satu tubuh	Ibarat satu mobil
2.	Berkumpul karena ibadah	Berkumpul karena bekerja
3.	Tuntutan Syar'i	Kebutuhan
4.	Orientasi menyeluruh	Orientasi parsial
5.	Kerjasama	Sama-sama kerja

Tujuan dan Asas Organisasi Islam

Tujuan : Menggapai Ridho Allah (Mardhotillah) [QS: 2:207]

Asas : Taqwa [QS: 9:109].

Syarat-Syarat Organisasi Islam

1. Gerakan yang konstan (Harokatul Mustamiroh) [QS: 2:195]
2. Tujuan yang benar (Al-Ghoyatus Shohihah) [QS: 2:207]
3. Metode dan Sistem Yang Jelas (Al-Minhajul Wadhiah) [QS: 12:108]
4. Pemimpin yang Ikhlas (Al-Qiyadatul Mukhlisoh) [QS: 48:5]
5. Pengikut yang taat setia (Al-Jundiyatul Muthii'ah) [QS: 3:79, QS: 3:146-148]

Organisasi Islam harus berdiri diatas prinsip: Islamisasi sebelum Organisasi (Islamiyah Qobla Jam'iyah). Maksudnya, di dalam organisasi Islam perlu ditanamkan bahwa setiap muslim harus mempelajari dan memahami Islam dengan sebaik-baiknya. Kemudian memacu dirinya dengan amal-amal Islam semaksimal mungkin sebelum memasuki kehidupan berjamaah. Sebab kehidupan berjama'ah akan berfungsi baik dan Islami jika setiap muslim yang terdapat di dalamnya memiliki komitmen moral dan operasional kepada Islam secara baik dan benar. Karena itu di dalam sebuah organisasi Islam diperlukan situasi pembinaan yang berjalan di atas metode (manhaj) Islam.

Sikap yang Dibutuhkan dalam Berorganisasi Islam

- Sikap Moral, yaitu iman. Keimanan merupakan landasan Allah bertindak dan berbuat.
- Sikap Operasional, yaitu Islam. Pekerjaan yang dilakukan selalu berada dalam kerangka tuntunan dan ajaran Islam.
- Sikap Hasil, yaitu Ihsan. Pekerjaan dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, teratur, berencana, berdasarkan ilmu,

dan tidak asal-asalan, dilakukan berorientasi pada hasil yang baik

Ciri-ciri Pengikut atau anggota yang taat dan setia:

1. Iman yang dalam mendalam
2. Ikhlas dalam beramal
3. Percaya kepada pemimpin
4. Tak banyak bertanya [5:101]
5. Keberanian dan semangat dan memiliki kesungguhan kerja.

Struktur Organisasi

Sebuah organisasi harus memiliki struktur, agar:

- Seseorang mempunyai wewenang atau kekuasaan yang jelas .
- Hubungan kerja antar anggota teratur.
- Dasar Struktur Organisasi
- Pembagian Kekuasaan/wewenang (authority)
- Tanggung jawab (responsibility).

Amal Jama'i sebagai Sarana Keberhasilan

‘Amal jama’i merupakan proses dakwah yang terekam dengan kuat di dalam al-Quran dan as-Sunnah, baik eksplisit maupun implicit yaitu:

1. *“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.” (Q.S. 3:103-104)*
2. *“Dan bersabarlah kamu bersama-sama dengan orang-orang yang menyeru Tuhannya di pagi dan senja hari dengan mengharap keridhaan-Nya; dan janganlah kedua matamu berpaling dari mereka (karena) mengharap perhiasan kehidupan dunia ini; dan janganlah kamu mengikuti orang yang hatinya telah kami lalaikan dari mengingati Kami, serta menuruti hawa nafsunya dan adalah keadaannya itu melewati batas.” (Q.S. 18:28)*
3. *“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS: 61:4)*
4. *“Sesungguhnya serigala memakan kambing yang sendirian”*
5. *“Al-Mukmin lil mukmin kalbunyani yasyuddu ba’dhuhum ba’dha. Mukmin yang satu dengan mukmin yang lain seperti bangunan yang saling topang satu sama lain”*

Contoh Beramal Jama'i

Rasulullah beramal jama'i

Rasulullah tidak menganggap orang-orang yang berada di sekelilingnya adalah muridnya, tetapi sahabat. Ini tandanya orang-orang yang ada di sekeliling nabi disiapkan untuk menjadi sahabat dalam ber-'amal jama'i. Dalam perjalanannya sahabatnya itu dijadikan teman untuk memecahkan berbagai masalah, yaitu: Rasulullah saw meminta saran para sahabatnya dalam menentukan cara mengajak kaum muslimin untuk menunaikan shalat. Yang akhirnya pendapat Bilal bin Rabah yang disetujui yaitu dengan azan.

Rasulullah saw meminta saran dan pendapat sahabat-sahabatnya dalam menerima tawaran tebusan tawanan perang Badar.

Dalam perang Khandaq (Ahzab), Rasulullah saw meminta pendapat Sa'ad dalam proses perjanjian damai dengan suku Ghathafan dengan balasan setengah dari hasil kebun kota Madinah.

Rasulullah saw meminta masukan dari pasukannya dalam kasus pembagian ghanimah (harta rampasan perang) Hawazin seusai perang Hunain. Ketika itu, utusan dari suku Hawazin datang kepada Rasulullah saw untuk meminta jatah ghanimah. Beliau melontarkan masalah ini kepada pahlawan perang untuk dimusyawarahkan. Diambil keputusan bersama dan Rasulullah pun menyetujuinya.

Ketika Rasulullah hijrah terjadi peristiwa ‘amal jama’l yang kentara sekali, yaitu Rasulullah bersama dengan keluarga Abu Bakar. Keluarga Abu Bakar yang terdiri dari Asma binti Abu Bakar, Aisyah binti Abu Bakar, Abdullah bin Abu Bakar, Penggembalanya Abu Bakar, dan Abu Bakar sendiri telah berbagi peran untuk satu tujuan menjaga keselamatan Rasulullah saw. Asma bertugas mengantarkan makanan ke Gua Tsur. Aisyah bertugas menyiapkan logistik. Abdullah pembawa kabar dari Makkah untuk Rasulullah saw. Sementara Penggembala bertugas mengapus jejak Rasulullah, Abu Bakar, dan Abdullah oleh jejak kambing gembalaannya serta dimanfaatkan susunya untuk minum Rasulullah dan Abu Bakar.

Rasulullah saw mengutus Mushab bin Umair untuk berdakwah di Madinah, yang hasilnya adalah cikal bakal kaum Anshar—yang menolong kaum Muhajirin—ketika hijrah di Madinah. Jadi Mushab terlibat dalam ‘amal jama’l dengan Rasulullah saw dalam penyiapan hijrahnya.

Rasulullah saw mengutus beberapa orang sahabat berhijrah ke Habasah (Etiopia).

Para Salafush-shalih dalam ber‘amal jama’l

Dalam proses pembukuan al-Quran banyak melibatkan para sahabat, sebagai nara sumber, interviewer, dan pencatat. Khalid bin Walid adalah seorang sahabat yang siap untuk beramal jama’i. Dia siap berperan apa saja dalam dakwah. Dia siap menjadi panglima, dan dia siap pula menjadi prajurit. Khalid bin Walid siap menjadi panglima pada masa Rasulullah hidup, kemudian pada masa Abu Bakar, dan terakhir masa Umar bin al-Khattab. Dan Khalid bin Walid siap menjadi prajurit. Dia tidak kecewa bahkan terus ikut berperang walau berstatus sebagai prajurit. Ketika menjadi prajurit Khalid bin Walid menikmatinya, katanya, “Dulu aku (ketika menjadi panglima) sangat berhati-

hati dalam menjaga keselamatan diriku, karena kematian seorang panglima tidaklah sama dengan kematian prajurit biasa. Adapun sekarang, aku adalah seorang prajurit biasa yang tidak mengkhawatirkan jika kematian menimpa dirinya.” Dalam perkataan yang lain, “Tidaklah ada ruginya bagi kita jika salah seorang menjadi panglima sedangkan yang lain menjadi prajurit.”

Amal Jama’i Berbeda Dengan ‘Amal Infiradi (Kerja Individualistis)

Table 2: Ada perbedaan yang mencolok dari keduanya

	‘AMAL JAMA’I	‘AMAL INFIRADI
1	Tujuan bersama	Tujuan individu
2	‘Amal individu bernilai bersama	‘Amal individu bernilai individu
3	Memunculkan kekuatan bersama	Memunculkan kekuatan individu
4	Mengandalkan kekuatan sistem	Mengandalkan kekuatan individu

Indikator ‘Amal Jama’i

1. Proses ‘amal jama’i dapat terlaksana oleh kader yang memiliki indikator seperti berikut ini:
2. Meyakini hasil kerja bersama lebih baik dari hasil kerja sendirian. Keberkahan hasil kerja bersama dapat melipatgandakan fungsi dari hasil tersebut.

3. Meyakini proses kerja bersama lebih menguntungkan dari hasil kerja sendirian. Karena proses kerja bersama membuat seluruh potensi dan kompetensi berkembang dan berguna.
4. Mengetahui tujuan bersama. 'Amal Jama'i diarahkan kerjanya oleh tujuan bersama. Sehingga setiap individu bekerja dan mengembangkan dirinya untuk meraih tujuan bersama tersebut.
5. Bersedia untuk sukses bersama. Walaupun kemungkinan untuk berprestasi sendirian ada kesempatan. Mengingat kompetensinya mumpuni. Kompetensinya itu digunakan untuk mengangkat kompetensi kelompok.
6. Memberikan kontribusi kerja pada kelompok. What can I do for dakwah, proaktif, bukan sekedar menjadi pelengkap kelompok, sehingga menunggu diprogram atau diberi tugas.
7. Mencintai anggota kelompok karena Allah. Interaksi sesama anggota berlandaskan cinta bukan karena tanggung jawab (mas'uliyah) semata
8. Menerima kekurangan kader lainnya. Memaklumi bahwa setiap anggota kelompok kerja memiliki kekurangan disebabkan karena bahan dasarnya terbatas atau belum dikembangkan melalui pelatihan atau pengalaman lapangan. Sehingga interaksi antara anggota kelompok yang kurang dan yang lebih akan memberikan pengaruh yang positif.

9. Menerima hasil kerja bersama apapun hasilnya. Walaupun hasilnya buruk dia tetap mengakui sebagai hasil kerjanya. Sementara kekurangan hasilnya bukan karena ketidakmampuan dirinya.
10. Membuka diri untuk diberikan dan memberikan masukan. Kebajikan dan keistimewaan diperoleh dengan bertahap. Setiap tahap biasanya terbuka peluang salah. Perbaikan atas kesalahan, jendela menuju kebaikan dan keistimewaan. Terbuka diri untuk diberi dan memberikan masukan adalah cara terbaik untuk perbaikan atas kesalahan.
11. Bersedia membantu kader lain untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencapai tujuan bersama. Berusaha untuk tidak mengambil alih pekerjaan anggota lainnya.
12. Tidak menyalahkan diri sendiri ketika menjadi penyebab ketidaksuksesan dalam kerja kelompok. Berusaha terbuka kepada anggota kelompok yang lain untuk menunjuktemukan kekurangan diri sendiri serta perbaikannya
13. Mengevaluasi program bersama bukan mengevaluasi personal dan pribadi, dengan menghindarkan saling tuding atau saling berlepas diri dari hasil evaluasi.

#03 MANAJEMEN PERENCANAAN

Manajemen Perencanaan adalah suatu langkah startegik dalam mencapi tujuan organisasi. Dalam merencanakan suatu program atau aktivitas, sebaiknya membuat dan menghitung kemampuan dan kapasitas organisasi dalam menjalankan suatu program, sehingga program tersebut dapat mencapai kesuksesan sesuai dengan rencana dan target yang telah di canangkan.

Hal yang perlu di siapkan dalam melaksanakan suatu program adalah menyiapkan perencanaan itu sendiri yang terdiri atas (P-O-A-C-E):

1. Planing (Perencanaan) kerja
2. Organizing (mengorganisir) kerja dan potensi Sumber daya Manusia
3. Actuating (Pelaksanaan) kerja di lapangan
4. Controlling (Pengawasan) kerja
5. Evaluating (melihat-ulang) apa yang telah di kerjakan di lapangan

Manajemen Strategis Syariah adalah tindakan untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai tujuan dalam bingkai syariah.

Aspek Yang Butuh Strategi

1. Organisasi
2. Manajemen
3. Sumber Daya Manusia (Kader)
4. Dakwah dan Pelayanan
5. Keuangan
6. Teknologi dan SIM

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (strengths), kelemahan (weaknesses), peluang (opportunities), dan ancaman (threats) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis.

Unsur dalam S W O T adalah

S – Strength (Kekuatan)

W - Weakness (Kelemahan)

O – Opportunity (Peluang)

T – Threat (ancaman)

Kekuatan, meliputi :

- Apa yang menjadi kelebihan?
- Apa yang dilihat orang lain sebagai kekuatan ?
- Apa yang dilakukan dengan baik oleh lembaga ?
- Di mana organisasi bersaing dengan baik?

Kelemahan, meliputi:

- Apa yang dapat dikembangkan?
- Apa yang berlangsung kurang optimal dibandingkan dengan keinginan ?
- Kompetisi apa yang tidak berlangsung dengan baik?
- Apa yang dapat diperbaiki?
- Apa yang harus dihindari?

Peluang, meliputi:

- Apa yang mungkin dilakukan?
- Dengan siapa ingin bekerja?

- Perubahan finansial/pemerintahan/legislatif dapat menguntungkan di masa depan?
- Apa yang akan terjadi dalam beberapa tahun yang akan datang?
- Apa yang dapat menjadi solusi “win-win”?

Ancaman, meliputi:

- Apa yang menghambat perkembangan?
- Pihak mana yang mungkin mengambil alih tugas/pekerjaan/ peranan?
- Apa yang dilakukan oleh organisasi pesaing?
- Apakah teknologi/perkembangan baru mengubah peran ?
- Perubahan apa yang akan terjadi?
- Hambatan macam apa yang dihadapi?
- Dapatkah anda mengatur pembiayaan jangka pendek dan jangka panjang?

Dalam analisis SWOT, jika $S > W$ dan $O > T$, maka perluasan dan pengembangan boleh di jalankan, tetapi jika $S < W$ dan $O < T$, maka diperlukan langkah konsolidasi organisasi

Table 3. Contoh dalam analisis SWOT pada dimensi Organisasi

Faktor Internal Faktor Eksternal	Kekuatan [S] 1. Banyak SDM 2. Lokasi Luas 3. Santri Banyak 4. Strategis 5. Sarana Memadai	Kelemahan [W] 1. Ruang Kls krg 2. Asrama krg 3. Keamanan krg 4. kesejahteraan pengajar krg
	Peluang [O] 1. Kultur Agamis 2. Kesdrn brislam 3. Dukungn pmerntn 4. Prog pend brkraktr 5. Duk. donasi	Strategi SO 1. MOU dgn SKPD 2. Pengglngn dana 3. Outbon msyrk 4. Pendidikan berkarakter
Ancaman [T] 1. Akreditasi 2. Isu2 ngatif 3. Byk ponpes 4. Krg dukgm dispora 5. Krg dkenal	Strategi ST -----	Strategi WT -----

#04 MANAJEMEN (PENGEMBANGAN) DAKWAH

Dalam mengembangkan Dakwah, diperlukan komitmen yang kuat dari para pengusung dan penggiat nya Ada 3 kata kunci yang harus di perhatikan dalam kaitan dengan pengembangan area Dakwah yakni

1. Dakwah
2. Strategi
3. Manajemen (penataan)

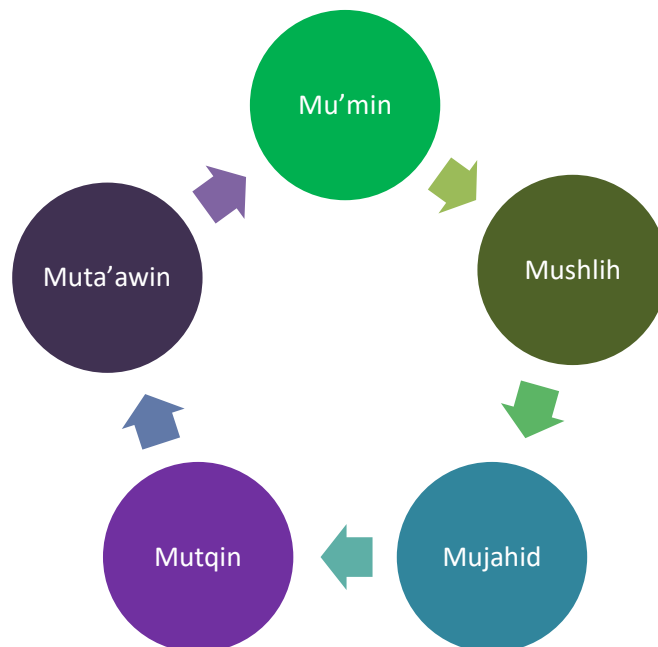
Perkembangan Jumlah Sahabat Nabi

- Perang Badar : 300-an (2 H)
- Perang Uhud : 3.000 (3 H)
- PERANG Tabuk: 30.000 (9 H)
- Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* meninggal di tahun 12 Hijriah dalam kondisi ummat Islam berjumlah 60.000 orang

Tujuan Dakwah secara umum adalah melebarkan sayap dakwah dengan semakin banyaknya kaum muslimin dari segi

kuantitas (jumlah), sementara secara khusus adalah meningkatkan kualitas (mutu) kaum muslimin dari pemahaman Ke Islaman secara syamil (menyeluruh) mutakamil (sempurna) dan lengkap pari purna.

Upaya yang maksimal terus dilakukan untuk menuju pada kualitas kaum muslimin menuju ke kualitas mu'min dan seterusnya, seperti terlihat pada diagram berikut ini



Gambar 1 : nilai-nilai dasar Pengembangan Dakwah

Pengembangan nilai-nilai dasar dari manajemen dakwah secara berurut dikembangkan dari karekter muslim ke mu'min.

- **Mu'min**

Karakteristik mu'min yang benar adalah memiliki akidah yang benar dan kuat, beribadah dengan benar dan ikhlas, taat dan cinta kepada Allah, berbudi pekerti yang luhur, dan mengamalkan adab-adab Islami dalam semua sendi kehidupannya.

- **Mushlih**

Seorang yang muslih adalah yang senantiasa peka terhadap lingkungannya, memiliki semangat perbaikan dan perubahan menuju yang lebih baik, semangat dakwah yang tinggi serta menjadi pelopor-pelopor kebaikan dalam semua aspek kehidupan.

- **Mujahid**

Karakteristik mujahid yang paling menonjol adalah kesiapan untuk berkorban demi perbaikan dan kemaslahatan, menggali seluruh potensi dan mengoptimalkannya dalam upaya islah/dakwah menuju keridhaan Allah Subhanahu Wata'ala

- **Muta'awin**

Muta'awin adalah sosok pribadi yang memiliki semangat ta'awun, menyadari dan meyakini akan pentingnya kerja sama dalam upaya perbaikan dan dakwah, proaktif dalam aktivitas dakwah, siap memimpin maupun dipimpin serta kepekaan kejamaah.

- **Mutqin**

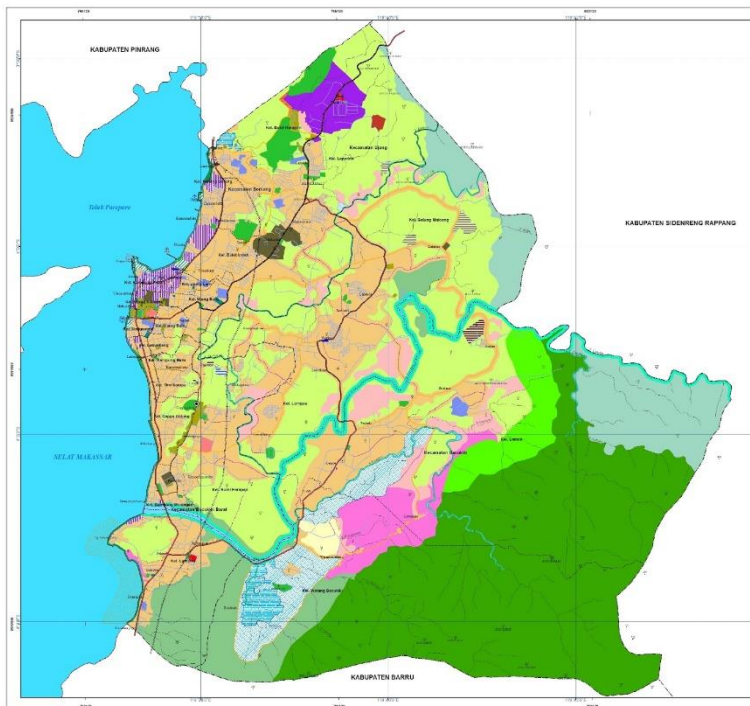
Mutqin artinya pribadi yang memiliki kompetensi, kapabelitas dan kredibilitas, serta profesional dalam bidang yang ditekuninya, dalam rangka upaya dakwah, memiliki amanah serta bertanggung jawab yang penuh.

Selanjutnya, kita menuju ke perhitungan jumlah kader dengan **Variabel Terukur Visi, yakni:**

- Memiliki kader sebanyak 5 % (usia 15 – 60 th)
- Tersedianya 4 alumni STIBA
- Tersedianya 1 alumni Tahfidzul Qur'an.
- Tersedianya 10 alumni PTN atau PT

Misalnya dengan membuat peta potensi (peta Dakwah) dari kota Pare-pare sekitar 150 km dari Kota Makassar di

Sulawesi Selatan



Gambar 2. Peta kota Pare-Pare di Sulsel

dengan membuat kalkulasi potensi Kota pare-pare seperti:

- Jumlah Penduduk (15-60 thn) :
- Jumlah Mesjid :
- Jumlah Perguruan Tinggi :
- Jumlah Sekolah :
- Ormas dakwah :
- Dan lain-lain

Tabel 4. Papan Potensi di kecamatan di kota pare-pare

Kecamatan	Jumlah			
	Mesjid	Mesjid	Ormas Islam	PT
Bacukiki				
Bacukiki Barat				
UJung				
Soreang				
Total				

Tabel 5. data potensi dan kekuatan kader di kota tersebut

Kecamatan	Jumlah	
	Dai/Murabbi	Kader
Bacukiki		
Bacukiki Barat		
UJung		
Soreang		

Total		
-------	--	--

Selanjutnya mendata kendala pergerakan dakwah dan tarbiyah baik secara internal maupun secara eksternal untuk mendapatkan solusi terbaik agar pertumbuhan dan pergerakan dakwah dapat optimal dengan memanfaatkan potensi yang ada, seperti pada tabel berikut ini

Tabel 6. Kendala Dakwah dan tarbiyah

Kecamatan	Kendala Dakwah dan Tarbiyah
Bacukiki	
Bacukiki Barat	
UJung	
Soreang	

Maka dari penelusuran secara langsung maupun melalui sarana digital di dapatkan jumlah penduduk kota Pare sebagai berikut:

**Tabel 7. Penduduk Kota Pare-Pare 2017 (Berdasarkan
Jenis Kelamin)**

Kecamatan	Jumlah Penduduk	
	Laki-laki	Wanita
Bacukiki	9.148	9.419
Bacukiki Barat	21.388	22.092
UJung	16.864	17.722
Soreang	22.422	23.042
Total Penduduk	69.822	72.275

Tabel 8. Penduduk Kota Pare-Pare 2017 (Berdasarkan Jenis Kelamin dan Umur)

Kelompok Umur	Jumlah Penduduk	
	Laki-laki	Wanita
15 - 19	7.185	6.805
20 - 24	6.816	6.782
25 - 29	5.823	5.999
30 - 34	5.257	5.529
35 - 39	4.743	5.110

40 - 44	4.768	5.046
45 - 49	4.320	4.536
50 - 54	3.484	3.813
55 - 59	2.424	2.776
60 - 64	1.745	1.643
Jumlah	46.565	48.039

Maka kesimpulan yang mengiringi Pengembangan Dakwah tentunya di jalankan dengan prinsip:

1. Ta'awun (saling menolong)
2. Tanashuh (saling menasehati)

#05 ANALISIS JABATAN (JOB ANALYSIS)

Analisa Jabatan

Analisis jabatan merupakan alat dari manajemen untuk melaksanakan memilih pengurus atau pengadaan karyawan. Apa artinya kita harus terlebih dahulu menempatkan tugas-tugas berdasarkan uraian pekerjaan. *Siapa* artinya kita baru mencari orang-orang yang tepat untuk menduduki jabatan tersebut berdasarkan spesifikasi tugas.

Analisis Jabatan (Job Analysis)

- ❖ Pengertian analisis jabatan.
- ❖ Langkah-langkah analisis jabatan
- ❖ Penggunaan informasi analisis jabatan
- ❖ Uraian pekerjaan (job description)
- ❖ Spesifikasi pekerjaan (job specification)
- ❖ Evaluasi pekerjaan (job evaluation)
- ❖ Contoh uraian dan spesifikasi pekerjaan

Pengertian Analisis Jabatan

Menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan

Langkah-Langkah Analisis Jabatan

1. Tentukan kegunaan hasil informasi analisis jabatan !
(spt : uraian jabatan, spesifikasi jabatan, evaluasi jabatan, dll)
2. Kumpulkan informasi tentang latar belakang organisasi (spt: bagan organisasi, jenis-jenis pekerjaan yang ada, dll)
3. Seleksi orang yang akan disertai jabatan yang akan dianalisis
4. Kumpulkan informasi analisis jabatan (spt : aktivitas pekerjaan, perilaku karyawan, kondisi kerja, syarat-syarat pengisi jabatan)
5. Verifikasi kebenaran data/informasi kepada pekerja dan atasan langsung
6. Susun uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan !
7. Ramal atau perhitungkan kemungkinan pengembangan analisis

8. Jabatan terhadap perkembangan perusahaan pada masa y.a.d.

Kegunaan Informasi Analisis Jabatan

1. Rekrutmen dan Seleksi
2. Kompensasi
3. Evaluasi Jabatan
4. Penilaian Prestasi Kerja
5. Program Latihan dan Pengembangan
6. Promosi dan Mutasi
7. Petunjuk untuk perbaikan organisasi
8. Pemerdayaan Pekerjaan
9. Penyederhanaan Pekerjaan
10. Penempatan Pengurus
11. Peramalan Kebutuhan Tenaga
12. Orientasi Pengurus Baru

Job Discription (diskripsi Jabatan / Pekerjaan)

Adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Isi uraian pekerjaan :

1. identifikasi jabatan/pekerjaan
2. hubungan tugas dan tanggung jawab
3. standar pekerjaan (prestasi yang harus dicapai)
4. syarat kerja (alat, mesin, bahan baku)
5. ringkasan pekerjaan atau jabatan
6. penjelasan tentang jabatan di bawah dan di atasnya.

Job Spesification (Spesifikasi Jabatan / Pekerjaan)

Adalah : uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan/pekerjaan dengan baik dan kompeten.

Isi spesifikasi pekerjaan :

1. Tingkat pendidikan pekerja
2. Jenis kelamin pekerja
3. Keadaan fisik pekerja
4. Pengetahuan dan Kecakapan kerja
5. Batas umur pekerja
6. Nikah atau belum
7. Minat pekerja
8. Emosi dan temperamen pekerja

9. Pengalaman pekerja

Job Evaluation (Evaluasi Jabatan / Pekerjaan)

Menilai berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil resiko pekerjaan dan memberikan nama, rangking, serta harga atau gaji suatu jabatan, bila pekerjaan berat, sukar, berisiko besar, dan rangking jabatan semakin tinggi, maka harga atau gaji semakin besar. Sebaliknya, bila pekerjaan mudah, ringan, resiko kecil, tanggung jawab kecil, dan rangking jabatan rendah, maka gaji jabatannya semakin kecil “

PERUSAHAAN PT. INSAN MAJU CENDEKIA

Spesifikasi Pekerjaan

Nama Jabatan : Kepala Bagian Komputer
Kode Jabatan : R-239
Tanggal : 25 Juni 2022
Penyusun : Andy Ikhwan
Departemen : Divisi Administrasi
Lokasi : Bogor

Persyaratan Pekerjaan :

- Pendidikan : Akademi Komputer ; menguasai komputer

- Pengalaman : 3 Tahun bekerja di bidang komputer
- Persyaratan Fisik: Kesehatan baik untuk melakukan pekerjaan dan mempunyai stamina serta daya tahan cukup kuat untuk melaksanakan tugas berat
- Persyaratan Mental : Jujur, inisiatif dan kreatif , dapat mengambil keputusan dengan cepat; mampu menganalisis.
- Supervisi :Rentang kendali 3-9 orang lulusan SMA. Mampu berkomunikasi efektif lisan dan tertulis, vertikal dan horizontal dalam perusahaan
- Kondisi Kerja: baik, 75% duduk di kursi yang nyaman, ruang AC

Wewenang :

- Menentukan struktur dan para pelaksana program latihan
- Menentukan jadwal latihan, dll

Tanggung Jawab :

- Bertanggung-jawab atas kelancaran pelaksanaan latihan
- Bertanggung-jawab atas biaya-biaya latihan yang dikeluarkan

Hubungan Lini :

Atasan langsung : Direktur Personalia

Bawahan langsung : Para pelatih, Kepala Bagian Administrasi Latihan.

Kondisi Kerja :

Bekerja di kantor yang nyaman. Waktu kerja mulai jam 8.00 pagi sampai 16.00

Sore kecuali bila memberikan latihan dan melakukan perjalanan (tiga hari per bulan)

#06 MANAJEMEN KOMUNIKASI DAKWAH

Komunikasi adalah pemberitahuan atau proses penyampaian pesan dari satu pihak ke pihak lainnya. Komunikasi efektif adalah Komunikasi yang dari prosesnya dapat menghasilkan persepsi, perilaku dan pemahaman yang berubah menjadi sama antara komunikator dan komunikan.

Ada 5 pondasi dalam membangun komunikasi yang efektif yakni

1. Berusaha benar-benar mengerti orang lain
2. Memenuhi komitmen atau janji
3. Menjelaskan harapan
4. Meminta maaf secara tulus ketika Anda membuat kesalahan
5. Memperlihatkan integritas pribadi.

Ada 5 prinsip komunikasi yang dapat diterapkan yakni:

1. Respect
2. Emphaty
3. Audible

4. Clarity
5. Humble

Penjelasannya adalah bahwa

1. Respect (sikap menghargai)
2. Empathy (Kemampuan menempatkan diri)
3. Audible (dapat didengarkan / dimengerti dengan baik)
4. Clarity (jelas)
5. Humble (rendah hati)

Kiat sukses berkomunikasi adalah

1. Kenali dengan baik lawan bicara
2. Jangan terlalu banyak bicara dan kurang mendengar
3. Jangan merasa (dan memperlihatkan) bahwa kita lebih tahu daripada lawan bicara kita.
4. Kenali betul-betul diri sendiri dan kemampuan diri sendiri

Kiat praktis berkomunikasi adalah

1. Memulai Menyapa
2. Salam
3. Jabat tangan

4. Memperkenalkan diri
5. Menanyakan identitas komunikan
6. Menjawab Sapaan dengan sapaan, senyuman dan jabat tangan.

Ekspresi dan body language (Bahasa tubuh) atau sikap gerak kita bias berupa:

1. Menatap Muka
2. Tidak melakukan kegiatan lain
3. Tanggapi isi pembicaraan Ikuti dengan bahasa tubuh Sopan dan Wajar
Menghormati komunikan
4. Memberikan apresiasi Mengatur emosional
Terbuka menerima saran
5. Cerdas menutup komunikasi.

#07

METODE EFEKTIF PEMECAHAN MASALAH & PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Problem Solving (Pemecahan Masalah) and Decision Making (pengambilan keputusan) adalah 2 hal yang paling penting dalam ber organisasi. Pada persoalan ini akan banyak dinamika organisasi yang berlangsung baik secara datar (tidak menimbulkan kegaduhan) maupun sampai berdarah-darah atau menimbulkan korban fisik.

Dalam Metode pemecahan masalah ada 3 hal yang perlu di perhatikan yakni:

1. Persoalan yang terjadi
2. Keputusan yang di ambil sebagai sebuah kebijakan
3. Pelaksanaan dari kebijakan yang di ambil

Dalam kegiatan pengambilan keputusan, diperlukan analisi situasi dimana,

1. Harus melihat kapan digunakan
2. Apa langka selanjutkan setelah pengambilan keputusan tersebut

Maka lebih lanjut diperlukan beberapa hal yang perlu di perhatikan yakni

1. Identifikasi masalah
2. Pemilahan masalah
3. Prioritas dari masalah yang ada
4. Teknik analisis

Analisis Masalah

Dalam menganalisis masalah yang telah terjadi perlu meneliti sejumlah aspek yakni:

1. Apa ada penyimpangan
2. Apa sudah tahu sebabnya
3. Apa perlu tahu sebabnya

Setelah semua pertanyaan dapat di urai dan di duduk sialkan , maka selanjunya diperlukan analisis masalah lebih detail.

Adapun langkah-langkah analisis masalah yakni:

1. Merumuskan persoalan
2. Merinci persoalan
3. Menentukan perbedaan
4. Mencari perubahan dalam perbedaan

5. Mengembangkan alternatif sebab yang mungkin
6. Menentukan sebab yang paling mungkin
7. Menentukan Langkah verifikasi

Mencari Perbedaan,

1. Apa yang khas?, Fakta dan bukan fakta
2. Perbedaan dari waktu ke waktu=>Perubahan

Perbedaan

1. Keadaan
2. Sifatnya statis
3. Sejak dahulu berbeda

Perubahan

1. Kejadian
2. Sifatnya dinamis
3. Terjadi sekitar penyimpangan

Analisis Keputusan

1. Klarifikasi alternative
2. Kriteria
3. Evaluasi setiap alternative
4. Putuskan pilihan sementara
5. Konsekuensi merugikan?

6. Putuskan pilihan akhir
7. Selesai

Analisis Persoalan Potensial (APP)

1. Merumuskan situasi apa yang di APPkan
2. Menyusun rencana kegiatan
3. Menentukan daerah kritis
4. Menentukan persoalan potensial yang mungkin terjadi dalam daerah kritis, menentukan persoalan potensial yang prioritas)
5. Menyelesaikan APP gabungan

#08

MANAJEMEN RAPAT

Rapat merupakan kebutuhan suatu organisasi, institusi atau komunitas dalam menjalankan manajemen menuju agar roda organisasi bisa berjalan dengan baik dan tepat sasaran. Rapat berfungsi sebagai ajang silaturahmi pengurus dan juga sekaligus sebagai wadah konsolidasi internal organisasi.

A. Target Pembahasan

1. Memahami fungsi rapat
2. Mengetahui dan membedakan rapat yang efektif dan yang tidak efektif
3. Mengetahui cara mempersiapkan rapat
4. Mengetahui langkah-langkah pemecahan masalah dan pengambilan keputusan
5. Mengetahui model rapat
6. Mengetahui cara mencatat dan menyimpulkan hasil-hasil rapat

B. Pengertian Rapat/Syuro

Rapat adalah forum yang bersifat formal bagi pengambilan kebijakan organisasi dalam bentuk keputusan, kesepakatan atau yang lainnya.

C. Urgensi rapat (Syuro) dalam Pandangan Islam

1. Salah satu nama surat dalam Al Qur'an adalah Surat *Asy-Syura* (surat ke 42),
2. QS.42 : 38
3. QS. 3: 159,
4. Hadits:

مَا خَابَ مَنْ اسْتَحَارَ وَلَا نَدَمَ مَنْ اسْتَشَارَ وَلَا عَالَ مَنْ اقْتَصَدَ

“Tidak kecewa orang yang istikharah (minta pilihan kepada Allah), tidak menyesal orang yang bermusyawarah, dan tidak melarat orang yang hemat.” (Diriwayatkan oleh Ath-Thabarani dalam *Ash-Shaghir* dan *Al-Ausath*).

5. Abu Hurairah mengatakan, sebagaimana dicatat oleh Al-Bukhari, “Aku tidak melihat orang yang paling banyak bermusyawarah dengan para sahabatnya selain Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam”.

D. Fungsi Rapat

1. Sebagai sebuah sunnah,
2. Wujud amal jama'i,

3. Sebagai media pembelajaran dan sharing informasi dengan cepat,
4. Media *brainstorming*,
5. Media Pemecahan masalah, kerjasama, dan koordinasi yang efektif,
6. Sebagai media kontrol yang efektif.

Rapat juga sangat diperlukan dengan tujuan :

- 1) untuk Menerima laporan dari peserta rapat,
- 2) untuk mencapai keputusan bersama,
- 3) untuk menganalisis atau memecahkan permasalahan,
- 4) untuk mencapai kesamaan pemikiran, program, atau keputusan,
- 5) untuk menyatukan pandangan yang berbeda,
- 6) untuk menyampaikan informasi penting kepada audiensi, dan
- 7) merupakan agenda rutin suatu organisasi.

E. Rapat Efektif dan Tidak Efektif

Kriteria rapat yang efektif, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan rapat (agenda) diketahui dan dipahami oleh semua peserta rapat,
2. Agenda disertai konsep/draft,
3. Rapat diikuti oleh orang-orang yang berkompeten,
4. Rapat berlangsung sesuai waktu dan agenda yang ditetapkan,
5. Tersedia alat bantu visual, misalnya OHP, LCD, hand out, dll,
6. Sekretaris/notulis rapat membuat ringkasan/kesimpulan/keputusan materi rapat,

Adapun ciri-ciri rapat yang tidak efektif adalah sebagai berikut :

1. Rapat dimulai tidak tepat waktu
2. Rapat terlalu lama/tidak ada pembatasan dan target waktu
3. Rapat tanpa agenda yang jelas(goal)
4. Agenda terlalu padat dan peserta rapat terlalu banyak
5. Orang yang berkompeten tidak hadir
6. Individu yang mendominasi

7. Rapat berakhir tanpa kesimpulan (NATO, TATO, tidak ada Keputusan).

F. Perencanaan Rapat

Langkah-langkah persiapan rapat adalah sebagai berikut :

1. Persiapan Administrasi

- Undangan; waktu dan tempat, dan materi/agenda rapat,
- Draft materi rapat,
- Daftar hadir,
- Notulen/risalah rapat,
- Alat perekam.

2. Persiapan Tempat dan Fasilitas

Beberapa hal yang perlu diperhatikan saat memilih tempat untuk penyelenggaraan rapat, misalnya : ukuran ruangan, gangguan, pintu masuk dan keluar, ventilasi, tata letak kursi (bentuk U, bentuk kelas, tatanan meja konferensi, tatanan kantor).

- Fasilitas/peralatan rapat: sound sistem, OHP, LCD, hand out, dll.

1. Kesiapan Peserta dan nara sumber

- Pastikan undangan dan bahan rapat telah sampai
2. Kesiapan Sekretaris/Notulis Rapat
 - Sudah ditetapkan notulis
 - Mempersiapkan dan mempertanggungjawabkan administrasi rapat
 3. Persiapan Pimpinan Rapat
 - Tujuan rapat, agenda dan topik-topik yang mencakup tujuan yang ingin dicapai
 - Pertanyaan-pertanyaan yang perlu/ tidak perlu dijawab
 - Kata pengantar pembukaan sebagai pusat perhatian peserta
 - Arahkan debat yang bertele-tele menjadi pembicaraan yang terarah.

Proses dalam rapat/susunan acara rapat terdiri dari :

1. Pendahuluan (5 – 10 menit)
 - Jelaskan materi/agenda rapat dan batas waktunya
 - Berikan draft materi rapat/pokok-pokok materi rapat yang akan dibicarakan

- Edarkan daftar hadir peserta rapat.
2. Rapat/Diskusi
- Bimbing dan arahkan diskusi ke pokok-pokok masalah.
 - Batasi orang yang terlalu banyak bicara dan berulang-ulang, bangkitkan peserta yang belum bicara.
 - Hindarkan monopoli diskusi.
 - Tujuan merupakan hasil kesimpulan bersama, perjelas apa yang menjadi kesimpulan.
 - Ingat waktu, batas waktu yang tersedia.
3. Penutup
- Arahkan peserta untuk mengetahui dan merealisasi kesimpulan yang dicapai.
 - Jelaskan kegiatan yang mendukung pelaksanaan keputusan.
 - Jelaskan yang bertanggung jawab sebagai pelaksana hasil keputusan rapat.
 - Jelaskan rencana jadwal pelaksanaan keputusan (*dead line* selesai)

- Hasil Keputusan dibaca ulang
- Person yang terkait mencatat

#09 PENGANTAR MANAJEMEN KEUANGAN

A. Defenisi Manajemen Keuangan

Manajemen Keuangan adalah segala kegiatan atau aktivitas perusahaan atau organisasi yang berhubungan dengan bagaimana cara memperoleh pendanaan program, modal kerja, menggunakan atau mengalokasikan dana, dan mengelola aset yang dimiliki untuk mencapai tujuan utama perusahaan atau organisasi.

B. Manajemen Keuangan Nirlaba atau NGO (Non Government Organization)

Organisasi nirlaba atau organisasi non profit seperti **Wahdah Islamiyah** adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal di dalam menarik publik untuk suatu tujuan yang tidak komersial, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). organisasi nirlaba meliputi keagamaan, sekolah negeri, derma publik, rumah sakit dan klinik publik, organisasi politis, bantuan masyarakat dalam hal perundang-undangan, organisasi sukarelawan, serikat buruh.

Menurut Pernyataan Standar Akuntansi Keuangan (PSAK) No.45 bahwa organisasi nirlaba memperoleh sumber daya dari sumbangan para anggota dan para penyumbang lain yang tidak mengharapkan imbalan apapun dari organisasi tersebut.

Lembaga atau organisasi nirlaba merupakan suatu lembaga atau kumpulan dari beberapa individu yang memiliki tujuan tertentu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan tadi, dalam pelaksanaannya kegiatan yang mereka lakukan tidak berorientasi pada pemupukan laba atau kekayaan semata. Lembaga nirlaba atau organisasi non profit merupakan salah satu komponen dalam masyarakat yang perannya terasa menjadi penting sejak era reformasi, tanpa disadari dalam kehidupan sehari-hari kini semakin banyak keterlibatan lembaga nirlaba.

Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa organisasi nirlaba adalah salah satu lembaga yang tidak mengutamakan laba dalam menjalankan usaha atau kegiatannya. Dalam organisasi nirlaba pada umumnya sumber daya atau dana yang digunakan dalam

menjalankan segala kegiatan yang dilakukan berasal dari donatur atau sumbangan dari orang-orang yang ingin membantu sesamanya. Tujuan organisasi nirlaba yaitu untuk membantu masyarakat luas yang tidak mampu khususnya dalam hal ekonomi.

Organisasi nirlaba pada prinsipnya adalah alat untuk mencapai tujuan (aktualisasi filosofi) dari sekelompok orang yang memilikinya. Karena itu bukan tidak mungkin diantara lembaga yang satu dengan yang lain memiliki filosofi (pandangan hidup) yang berbeda, maka operasionalisasi dari filosofi tersebut kemungkinan juga akan berbeda. Karena filosofi yang dimiliki organisasi nirlaba sangat tergantung dari sejarah yang pernah dilaluinya dan lingkungan poleksosbud (politik, ekonomi, sosial dan budaya) tempat organisasi nirlaba itu ada.

C. Definisi Organisasi Nirlaba

Organisasi nirlaba atau organisasi non profit adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung suatu isu atau perihal didalam menarik perhatian publik untuk suatu tujuan yang tidak komersil, tanpa ada perhatian terhadap hal-hal yang bersifat mencari laba (moneter). Organisasi nirlaba

meliputi ormas seperti Wahdah Islamiyah, yayasan seperti yayasan pendidikan, sekolah negeri, derma publik, rumah sakit dan klinik publik, organisasi politis, bantuan masyarakat dalam hal perundang-undangan, organisasi jasa sukarelawan, serikat buruh, asosiasi profesional, institut riset, museum, dan beberapa para petugas pemerintah.

Banyak hal yang membedakan antara organisasi nirlaba dengan organisasi lainnya (laba). Dalam hal kepemilikan, tidak jelas siapa sesungguhnya 'pemilik' organisasi nirlaba, apakah anggota, klien, atau donatur. Pada organisasi laba, pemilik jelas memperoleh untung dari hasil usaha organisasinya. Dalam hal donatur, organisasi nirlaba membutuhkannya sebagai sumber pendanaan. Berbeda dengan organisasi laba yang telah memiliki sumber pendanaan yang jelas, yakni dari keuntungan usahanya.

Dalam hal penyebaran tanggung jawab, pada organisasi laba telah jelas siapa yang menjadi Dewan Komisaris, yang kemudian memilih seorang Direktur Pelaksana. Sedangkan pada organisasi nirlaba, hal ini tidak mudah dilakukan. Anggota Dewan Komisaris bukanlah 'pemilik' organisasi.

D. Ciri-Ciri Organisasi Nirlaba

1. Sumber daya entitas berasal dari para penyumbang (muhsinin/donator) yang tidak mengharapkan pembayaran kembali atas manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah sumber daya yang diberikan.
2. Menghasilkan barang dan atau jasa tanpa bertujuan memupuk laba, dan kalau suatu entitas menghasilkan laba, maka jumlahnya tidak pernah dibagikan kepada para pendiri atau pemilik entitas tersebut.
3. Tidak ada kepemilikan seperti lazimnya pada organisasi bisnis, dalam arti bahwa kepemilikan dalam organisasi nirlaba tidak dapat dijual, dialihkan, atau ditebus kembali, atau kepemilikan tersebut tidak mencerminkan proporsi pembagian sumber daya entitas pada saat likuiditas atau pembubaran entitas.

E. Konsep Dasar Pemikiran Akuntansi Organisasi Nirlaba

Di Amerika Serikat (AS), Financial Accounting Standard Board (FASB) telah menyusun standar untuk laporan keuangan yang ditujukan bagi para pemilik entitas atau pemegang saham,

kreditor dan pihak lain yang tidak secara aktif terlibat dalam manajemen entitas bersangkutan, namun mempunyai kepentingan.

Di Indonesia, Departemen Keuangan RI membentuk Komite Standar Akuntansi Keuangan Pemerintah Pusat dan Daerah. Organisasi penyusun standar untuk pemerintah itu dibangun terpisah dari FASB di AS atau Komite Standar Akuntansi Keuangan-Ikatan Akuntan Indonesia di Indonesia karena karakteristik entitasnya berbeda. Entitas pemerintah tidak mempunyai pemegang saham atau semacamnya, memberikan pelayanan pada masyarakat tanpa mengharapkan laba, dan mampu memaksa pembayar pajak untuk mendukung keuangan pemerintah tanpa peduli bahwa imbalan bagi pembayar pajak tersebut memadai atau tidak memadai.

Organisasi Nirlaba di Indonesia saat ini masih cenderung menekankan pada prioritas kualitas program dan tidak terlalu memperhatikan pentingnya sistem pengelolaan keuangan. Padahal sistem pengelolaan keuangan yang baik diyakini merupakan salah satu indikator utama akuntabilitas dan transparansi sebuah lembaga. Pengetahuan dari staff

keuangan mengenai pengelolaan keuangan organisasi nirlaba masih sangat minimal. Padahal untuk membangun sistem pengelolaan keuangan yang handal dibutuhkan pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman yang cukup.

F. Perbedaan Akuntansi Nirlaba dengan Akuntansi Komersial

Beberapa perbedaan mendasar antara organisasi nirlaba dengan organisasi komersial yaitu:

- a. Modal atau Kekayaan
- b. Keuntungan
- c. Pendapatan
- d. Biaya

Adapun penjelasan dari perbedaan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Modal atau Kekayaan

Modal atau kekayaan perusahaan komersial didirikan dengan tujuan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya. Untuk itu seorang atau lebih bersedia memberikan hartanya

sebagai modal awal dalam perusahaan. Sedangkan organisasi nirlaba bergiat dalam bidang sosial dan oleh karenanya tidak bertujuan mencari keuntungan. Pendiri yayasan atau organisasi akan membiayai kegiatan permulaan organisasi. Setelah organisasi memperoleh badan hukum maka segala kekayaan atau asset sebagai modal organisasi. Dalam organisasi nirlaba modal dikenal dengan istilah Aktiva bersih.

b. Keuntungan

Keuntungan yang diperoleh perusahaan komersial dapat diklaim oleh pemiliknya berdasarkan porsi kepemilikan dalam modal. Dalam organisasi nirlaba tidak memperbolehkan keuntungan dibagikan kepada siapapun.

c. Pendapatan

Perusahaan memfokuskan diri pada usaha penciptaan pendapatan dengan menggunakan sumber daya yang ada (hartanya). Pendapatan yang diperoleh bisa berasal dari kegiatan yang memang sudah direncanakan untuk diterjuni atau bahkan datang dari sumber lain yang tidak direncanakan sebelumnya. Pendapatan pada organisasi nirlaba bervariasi jauh lebih luas. Pada dasarnya lembaga nirlaba memiliki

pendapatan yang harus dikategorikan berdasarkan ada tidaknya pembatasan atau restriksi dari sumber pendapatan itu sendiri.

d. Biaya

Pada perusahaan komersial biaya hanya dikategorikan dalam biaya yang langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa dan biaya yang tidak langsung berhubungan disebut biaya lain. Sedangkan pada organisasi nirlaba biaya diklasifikasikan atas biaya yang terkait dengan program atau kegiatan organisasi sesuai dengan tujuan pendiriannya dan biaya pendukung bagi kegiatan program.

G. Fundraising

1. Definisi Fundraising

Fundraising dalam bahasa Inggris disebut penghimpunan atau penggalangan dana. Dan orang yang mengumpulkan dana disebut fundraiser. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, penggalangan memiliki makna proses, cara perbuatan mengumpulkan, penghimpunan dan pengarahan. Fundraising diartikan sebagai kerangka konsep tentang suatu kegiatan dalam rangka penggalangan dana dan

daya lainnya dari masyarakat yang akan digunakan untuk membiayai program kegiatan operasional lembaga sehingga mencapai tujuan. Fundraising tidak hanya dipahami dalam konteks mengumpulkan dana saja sebagaimana makna bahasanya.

Hal ini dapat dimengerti karena bentuk kedermawanan dan kepedulian masyarakat tidak harus dalam bentuk dana saja, sehingga sangat dimungkinkan fundraising berupa sumberdaya lain selain dana segar. Penghimpunan dana (fundraising) merupakan kegiatan penggalangan dana, baik dari individu, organisasi, maupun badan hukum. Fundraising termasuk proses memengaruhi masyarakat (calon Waqif) agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan uang sebagai wakaf maupun sumbangan pengelolaan harta wakaf.

Kegiatan penyerahan dana ini sangat berhubungan dengan kemampuan perseorangan, organisasi, badan hukum untuk mengajak dan memengaruhi orang lain sehingga menimbulkan kesadaran, kepedulian, dan motivasi untuk melakukan wakaf. Aktivitas fundraising menjadi suatu

keniscayaan dalam pengelolaan wakaf. Aktivitas fundraising dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan dalam rangka penggalangan dana dan daya lainnya dari masyarakat yang akan digunakan untuk membiayai program dan kegiatan operasional lembaga sehingga mencapai tujuan dan untuk mengembangkan usaha-usaha sosial.

2. Substansi Fundraising

Substansi Fundraising dapat diringkas kepada tiga hal, yaitu: motivasi, program dan metode. Motivasi diartikan sebagai serangkaian pengetahuan, nilai-nilai, keyakinan dan alasan-alasan yang mendorong calon donatur untuk mengeluarkan sebagian hartanya.

Dalam kerangka fundraising, lembaga harus terus melakukan edukasi, sosialisasi, promosi dan transfer informasi sehingga menciptakan kesadaran dan kebutuhan kepada calon donatur, untuk melakukan kegiatan program atau yang berhubungan dengan pengelolaan kerja sebuah lembaga.

Adapun substansi fundraising berupa program yaitu kegiatan dari implementasi visi dan misi lembaga yang jelas

seingga masyarakat mampu tergerak untuk melakukan perbuatan filantropinya. Dalam hal ini, lembaga dapat mengembangkan program siklus manajemen fundraising. Siklus tersebut yaitu membuat kasus program, melakukan riset segmentasi calon donatur, menentukan teknik yang tepat digunakan untuk penggalangan sumber daya/dana tersebut, dan melakukan pemantauan secara menyeluruh baik proses, efektivitas maupun hasilnya.

Substansi fundraising berupa metode diartikan sebagai pola, bentuk atau cara-cara yang dilakukan oleh sebuah lembaga dalam rangka penggalangan dana/daya dari masyarakat. Metode harus mampu memberikan kepercayaan, kemudahan, kebanggaan dan manfaat lebih bagi masyarakat penerima dan donatur. Substansi fundraising berupa metode ini merupakan suatu bentuk kegiatan yang khas yang dilakukan oleh lembaga dalam rangka menghimpun dana/daya masyarakat dan selanjutnya akan diproduktifkan. Substansi fundraising berupa metode ini pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu langsung (direct) dan tidak langsung (indirect).

Pertama, metode langsung (direct fundraising), yaitu metode yang menggunakan teknik-teknik atau cara-cara yang melibatkan partisipasi donatur secara langsung. Artinya, bentuk-bentuk fundraising di hal ini proses interaksi dan daya akomodasi terhadap respon donatur seketika (langsung) dilakukan. Sebagai contoh dari metode ini adalah: direct mail, direct advertising, telefundraising dan presentasi langsung.

Kedua, metode tidak langsung (indirect fundraising), yaitu suatu metode yang menggunakan teknik-teknik atau cara-cara yang tidak melibatkan partisipasi donatur secara langsung. Artinya, bentuk-bentuk fundraising tidak dilakukan dengan memberikan daya akomodasi langsung terhadap dengan metode promosi yang mengarah kepada pembentukan citra lembaga yang kuat, tanpa diarahkan untuk transaksi daya/dana pada saat itu. Contoh penggunaan metode ini adalah advertorial, image campaign dan penyelenggaraan event melalui perantara, menjalin relasi, melalui referensi, dan mediasi para tokoh dan sebagainya.

Pada umumnya, sebuah lembaga melakukan kedua metode ini baik langsung atau tidak langsung. Hal ini

disebabkan keduanya memiliki kelebihan dan kekurangan dan tujuan masing-masing. Metode langsung diperlukan karena tanpa metode langsung, tampak akan menjadi kaku, terbatasnya daya tembus lingkungan calon donatur dan berpotensi menciptakan kejenuhan. Selain itu metode tersebut dapat digunakan secara fleksibel dan semua lembaga harus pandai mengkombinasikan kedua metode tersebut.

3. Pendapatan Asli Organisasi

Pendapatan asli organisasi (PAO) adalah seluruh pendapatan yang dihasilkan internal organisasi Wahdah Islamiyah, baik yang sifatnya usaha produktif maupun yang bukan usaha produktif. **Adapun pendapatan dari usaha produktif berupa:** hasil usaha perkebunan, apotek, rumah bersalin, usaha air minum, sewa ruko, pendapatan sekolah-sekolah, bagi hasil penyertaan modal usaha dan lainnya. **Sedangkan pendapatan bukan usaha produktif berupa:** donasi, wakaf tunai, wakaf produktif, sponsor kegiatan, kegiatan produktif (seperti seminar), zakat, sedekah dana hibah pemerintah dan lainnya.

Pendapatan organisasi ini tentu berbeda jenis dan jumlahnya pada setiap daerah (DPW/DPD), sesuai dengan keadaan social ekonomi daerah tersebut dan keaktifan para pengurus Wahdah Islamiyah di daerah itu dalam berinteraksi, mensosialisasikan program organisasi, memberikan manfaat secara langsung atau tidak langsung kepada kaum muslimin.

H. Siklus Pengelolaan Keuangan Wahdah Islamiyah

Di Wahdah Islamiyah, penganggaran merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perencanaan organisasi khususnya perencanaan program dan kegiatan. Secara garis besar, penganggaran diawali dengan penyusunan visi, misi, dan tujuan strategis organisasi dalam jangka panjang.

Selanjutnya, tujuan strategis tersebut dijabarkan lebih terinci dalam program dan kegiatan jangka pendek maupun jangka menengah berupa program kerja tahunan. Didalam program kerja tahunan, dijabarkan masing-masing kegiatan yang akan dilakukan yang mendukung tujuan strategis organisasi dan dilengkapi dengan perhitungan kebutuhan dana. Perhitungan kebutuhan dana organisasi untuk menjalankan

kegiatannya sering disebut dengan penganggaran dengan istilah Rencana Kerja berbasis Anggaran (RKA).

Proses perencanaan secara garis besar digambarkan sebagai berikut:

1. Pencatatan dimulai setelah ada transaksi keuangan yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan organisasi.
2. Pencatatan dilakukan berdasarkan dokumen transaksi keuangan yang diterima bagian keuangan dari pihak lain yang melakukan transaksi keuangan dengan organisasi.
3. Pencatatan seharusnya dilakukan secara harian setelah ada transaksi keuangan.
4. Pencatatan dilakukan untuk semua transaksi yang terjadi baik transaksi melalui kas, bank dan transaksi lainnya bukan kas dan bank.

#10 MANAJEMEN KONFLIK

Konflik adalah Suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif sesuatu yang dianggap penting oleh pihak pertama.

Pandangan Tentang Konflik ada 3 aliran yakni

1. Tradisional
2. Hubungan manusia
3. Interaksionis (fungsional dan disfungsional)

1. Pengertian Konflik

Konflik dapat berupa perselisihan (disagreement), adanya ketegangan (the presence of tension), atau munculnya kesulitan-kesulitan lain di antara dua pihak atau lebih. Konflik sering menimbulkan sikap oposisi antara kedua belah pihak, sampai kepada tahap di mana pihak-pihak yang terlibat memandang satu sama lain sebagai penghalang dan pengganggu tercapainya kebutuhan dan tujuan masing-masing.

Robbins (1996) dalam “Organization Behavior” menjelaskan bahwa konflik adalah suatu proses interaksi yang

terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Sedangkan menurut Luthans (1981) konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan. Kekuatan-kekuatan ini bersumber pada keinginan manusia. Istilah konflik sendiri diterjemahkan dalam beberapa istilah yaitu perbedaan pendapat, persaingan dan permusuhan. Perbedaan pendapat tidak selalu berarti perbedaan keinginan. Oleh karena konflik bersumber pada keinginan, maka perbedaan pendapat tidak selalu berarti konflik. Persaingan sangat erat hubungannya dengan konflik karena dalam persaingan beberapa pihak menginginkan hal yang sama tetapi hanya satu yang mungkin mendapatkannya. Persaingan tidak sama dengan konflik namun mudah menjurus ke arah konflik, terutama bila ada persaingan yang menggunakan cara-cara yang bertentangan dengan aturan yang disepakati. Permusuhan bukanlah konflik karena orang yang terlibat konflik bisa saja tidak memiliki rasa permusuhan. Sebaliknya orang yang saling bermusuhan bisa saja tidak berada dalam keadaan konflik. Konflik sendiri tidak

selalu harus dihindari karena tidak selalu negatif akibatnya. Berbagai konflik yang ringan dan dapat dikendalikan (dikenal dan ditanggulangi) dapat berakibat positif bagi mereka yang terlibat maupun bagi organisasi.

Seorang pimpinan yang ingin memajukan organisasinya, harus memahami factor faktor apa saja yang menyebabkan timbulnya konflik, baik konflik di dalam individu maupun konflik antar perorangan dan konflik di dalam kelompok dan konflik antar kelompok. Pemahaman faktor-faktor tersebut akan lebih memudahkan tugasnya dalam hal menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi dan menyalurkannya ke arah perkembangan yang positif.

2. Jenis-jenis Konflik

Menurut James A.F. Stoner dan Charles Wankel, ada 5 jenis konflik yaitu konflik intrapersonal, konflik interpersonal, konflik antar individu dan kelompok, konflik antar kelompok dan konflik antar organisasi.

3. Konflik Intrapersonal

Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.

Ada tiga macam bentuk konflik intrapersonal yaitu :

- a. Konflik pendekatan-pendekatan,
- b. Konflik pendekatan – penghindaran,
- c. Konflik penghindaran-penghindaran.

4. Konflik Interpersonal

Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain.

Konflik antar individu-individu dan kelompok-kelompok

Hal ini seringkali berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan-tekanan untuk mencapai konformitas.

Konflik antara kelompok dalam organisasi yang sama

Konflik ini merupakan tipe konflik yang banyak terjadi di dalam organisasi. Konflik antar lini dan staf, pekerja dan pekerja. Konflik antara organisasi, konflik ini biasanya disebut dengan persaingan.

5. Peranan Konflik

Konflik adalah suatu akibat yang tidak dapat dihindarkan dari interaksi organisasional dan dapat diatasi dengan mengenali sumber-sumber konflik. Konflik pada umumnya adalah hasil dari kemajemukan sistem organisasi. Konflik diselesaikan dengan cara pengenalan sebab dan pemecahan masalah. Konflik dapat merupakan kekuatan untuk perubahan positif di dalam suatu organisasi.

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik

Ada 2 kelompok besar yaitu faktor intern dan faktor eksternal. Faktor internal dapat disebutkan beberapa hal :

- a. Kemantapan organisasi, Organisasi yang telah mantap lebih mampu menyesuaikan diri sehingga tidak mudah terlibat konflik dan mampu menyelesaikannya.
- b. Sistem nilai, Sistem nilai suatu organisasi ialah sekumpulan batasan yang meliputi landasan maksud dan cara berinteraksi suatu organisasi, apakah sesuatu itu baik, buruk, salah atau benar.
- c. Tujuan, Tujuan suatu organisasi dapat menjadi dasar tingkah laku organisasi itu serta para anggotanya.

- d. Sistem lain dalam organisasi, Seperti sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, sistem pengambilan keputusan, sistem imbalan dan lain-lain.

Sedangkan faktor eksternal meliputi :

- a. Keterbatasan sumber daya, Kelangkaan suatu hal yang dapat menumbuhkan persaingan dan seterusnya dapat berakhir menjadi konflik.
- b. Kekaburan aturan/norma di masyarakat. Hal ini memperbesar peluang perbedaan persepsi dan pola bertindak.
- c. Derajat ketergantungan dengan pihak lain. Semakin tergantung satu pihak dengan pihak lain semakin mudah konflik terjadi.
- b. Pola interaksi dengan pihak lain, Pola yang bebas memudahkan pemamparan dengan nilai-nilai lain sedangkan pola tertutup menimbulkan sikap kabur dan kesulitan penyesuaian diri.

7. Penanganan Konflik

Untuk menangani konflik dengan efektif, kita harus mengetahui kemampuan diri sendiri dan juga pihak-pihak yang

mempunyai konflik. Ada beberapa cara untuk menangani konflik antara lain :

1. Introspeksi diri
2. Mengevaluasi pihak-pihak yang terlibat.
3. Identifikasi sumber konflik,
4. Mengetahui pilihan penyelesaian atau penanganan konflik

Spiegel (1994) menjelaskan ada lima tindakan yang dapat kita lakukan dalam penanganan konflik : a. Berkompetisi, b. Menghindari konflik, c. Akomodasi, d. Kompromi, e. Berkolaborasi

8. Manajemen Konflik

Konflik pribadi, konflik kepentingan antar individu ataupun konflik antar kelompok. Pertentangan maupun konflik tersebut dapat dijumpai di seluruh segi kehidupan sehingga muncul pilihan-pilihan yang saling bertentangan dan tidak selaras mengakibatkan rusaknya tatanan keadaan maupun kehidupan bermasyarakat. Kondisi ketentraman dan ketertiban (tramtib) komunitas (pemukiman) maupun kelompok-kelompok ataupun lapisan masyarakat diberbagai daerah di Indonesia dalam beberapa tahun terusik oleh berbagai jenis gangguan

dan konflik. Oleh karena itu mengenali pekerjaan sosial secara serius sangat penting untuk dicermati dalam upaya mengatasinya untuk segera dicarikan pemecahaannya.

Mengatasi konflik dilakukan seperti antara lain:

- a. Menciptakan kereativitas masyarakat dalam menyikapi suatu konflik
- b. Melakukan perubahan sosial yang kondusif pada pasca konflik
- c. Membangun komitmen kebersamaan dalam kelompok yang pernah konflik.
- d. Mencegah berulang lagi konflik yang dapat merugikan banyak pihak.
- e. Meningkatkan fungsi sosial kekeluargaan atas dasar kebersamaan sebagai nilai kearifan lokal yang dibangun dan diberdayakan dalam upaya dini menangani konflik.

9. Faktor Penyebab Dan Sumber Konflik

Faktor penyebab dan sumber konflik antara lain dibagi dalam tiga hal berupa ;

- a. Kepentingan (Interest)

b. Emosi (Emotion)

c. Nilai (Value)

10. Sumber- Sumber Konflik

Berbagai sumber-sumber konflik dalam berbagai unsur sbb:

1. Bio Sosial, perasaan frustrasi yang sering menghasilkan agresi sehingga mengarah pada terjadinya konflik. 2. Kepribadian dan Interaksi Termasuk dalam hal ini adalah kepribadian yang abrasif atau suka menghasut, adanya gangguan psikologi, kejengkelan karena ketidaksederajatan hubungan dan perbedaan gaya interaksi. 3. Struktural Banyak konflik yang melekat pada struktur organisasi dan masyarakat, karena adanya kekuasaan, status, kelas-kelas masyarakat yang semuanya berpotensi menjadi konflik 4. Budaya dan Ideologi Intensitas konflik dari sumber ini sering dihasilkan dari perbedaan politik, sosial, agama dan budaya, termasuk masalah yang timbul diantara masyarakat karena perbedaan sistem nilai. 5. Konvergensi Didalam situasi tertentu sumber-sumber konflik bergabung menjadi satu sehingga menimbulkan kompleksitas konflik itu sendiri.

11. Berbagai Jenis Konflik

- a. Konflik Pribadi (Intra personal)
- b. Konflik antara Pribadi (InterPersonal)
- c. Konflik antara Kelompok

12. Ciri Konflik

Ciri-ciri konflik dapat ditandai dari :

- a. Ciri peristiwa dalam sehari-hari
- b. Ciri tantangan
- c. Ciri pertentangan / pertikaian

12. Hasil Kajian Analisa Konflik

- a. Kondisi yang mendahului (Antecedent Condition)
- b. Kemungkinan konflik yang dilihat (Perceived Potential Conflict).
- c. Konflik yang dirasa (Felt Conflict)
- d. Perilaku yang tampak (Manifest Behavior).
- e. Konflik yang dikelola (Suppressed or Managed Conflict).
- f. Sesudah konflik diselesaikan (Management Aftermath).
- g. Gejala-gejala dan karakteristik konflik.

- h. Memperhatikan ciri khas human relations dalam pekerjaan social.
- i. Mempertimbangkan jenis-jenis human relation.

13. Penanganan, Pengelolaan Dan Pengendalian Konflik

Pekerja sosial pada prinsipnya memulai dengan kegiatan: pengumpulan data, pengetesan data, analisis data, dan membuat kesimpulan. Pelaksanaan kegiatan dari upaya penanganan, pengelolaan dan pengendalian serta cara pandang konflik sbb;

PENANGANAN KONFLIK.

Penangan konflik dapat dilakukan dalam 3 bahagian sbb;

- a. Penanganan konflik dalam peristiwa sehari-hari
- b. Penanganan pertentangan konflik
- c. Penanganan penyelesaian konflik

PENGELOLAAN KONFLIK

- a. pendekatan win – win solution.
- b. belajar merespon
- c. penggunaan bahasa yang baik dan positif
- d. mengenali terjadinya emosi

- e. faktor – faktor ketidak-enakan
- f. strategi pribadi untuk mengendalikan rasa ketidakenakan
- g. mediasi
- h. negosiasi
- i. pengembangan pendekatan.
- j. respon penolakkan.
- k. gap inter personal
- l. refleksiologi emosional

3. Pengendalian Konflik

Perlakuan pengendalian konflik dilaksanakan melalui ;

- a. Proses pengendalian konflik
- b. Cara pengendalian konflik.
- c. Tindakan pengendalian konflik

Kapan Menggunakan Strategi Konflik,

dengan pendekatan kompromi yakni dengan melihat situasi yang sesuai seperti:

- 1. Sasaran penting tapi usaha menuju kesana akan menimbulkan mudharat

2. Apabila terlalu banyak yang intervensi
3. Butuh penyelesaian sementara
4. Bijaksana di bawah tekanan waktu.
5. Jika kolaborasi dan kompetisi tidak bisa.

Contoh pada Kisah Hijrahnya Kaum Muslimin Ke Habasyah

#11 MANAJEMEN STRES

Pendahuluan

Setiap manusia di dalam kehidupan sehari-harinya tentu pernah mengalami kegagalan atau ketidaksesuaian kenyataan yang dihadapi dengan harapan yang diinginkan. Kondisi ini dapat mengarahkan dia ke situasi yang tidak nyaman, yang membuat dirinya sedih, cemas, ragu-ragu, atau bingung. Keadaan ini adalah salah satu ciri adanya gangguan psikis, yang dalam bidang psikologi dikenal sebagai kondisi stres.

Kondisi Stres tersebut hampir mencakup semua lini kehidupan termasuk kehidupan sosial-ekonomi, juga dalam aktivitas dunia Kerja yang beragam. Beban Kerja yang terlalu sulit serta keadaan sekitar yang mengundang penat, juga akan dapat menyebabkan stres.

Banyak orang yang tidak menyadari gejala timbulnya stres dalam kehidupan. padahal apabila kita mengetahui lebih awal mengenai gejala stres tersebut kita dapat mencegahnya. Pencegahan ini dilakukan dengan maksud agar menjamin keamanan dan kenyamanan dalam beraktivitas. Bekerja

dalam tekanan stres malah akan mengganggu kestabilan capaian target Kerja.

Untuk menjaga kestabilan kerja tersebut, kejiwaan seseorang juga harus stabil agar terjadi sinkronisasi yang harmonis antara faktor kejiwaan serta kondisi yang terjadi di lingkungan aktivitas keseharian. Benar-benar harus diperhatikan secara baik lingkungan yang dapat mempengaruhi psikologi (kejiwaan) itu, sehingga stres dapat dicegah.

Melihat Fenomena stres yang kerap terjadi serta bagaimana menanganinya secara benar, kami akan membahasnya dalam tulisan ini agar kita bisa mengetahui apa itu stress, apa saja dampaknya, indikasinya, serta bagaimana solusi dalam mencegah hal itu terjadi, berikut Jalan keluar yang ditempuh agar dapat menuntaskan masa masa pelik dengan bijak dan cerdas.

Definisi Manejemen

Secara Etimologis, Manajemen adalah kosa kata yang berasal dari bahasa Perancis kuno, yaitu menegement yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sejauh ini memang belum ada kata yang mapan dan diterima secara universal

sehingga pengertiannya untuk masing-masing para ahli masih memiliki banyak perbedaan.

Secara umum manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerja dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada.

Berarti manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur segala sesuatu untuk mencapai sebuah tujuan. Kemampuan mengatur dalam ranah manajemen ini sebenarnya secara tidak sadar telah kita praktekan setiap hari.

Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efisien dan efektif. Efektif dalam hal ini adalah untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan dan efisien. Demi melaksanakan pekerjaan secara benar dan terorganisir.

1. Definisi Stres

Secara etimologi stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar. Secara umum stres adalah tanggapan atau reaksi tubuh terhadap berbagai tuntutan atau beban yang meliputinya yang bersifat non spesifik. Dengan demikian stres dapat didefinisikan sebagai sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada sebuah ketidaksesuaian antara tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya.

Dalam islam stress dan pemicunya adalah ujian dari Allah Subhanahu wa Ta'la. agama tidak memandang keduanya (yang disebut sebagai ujian atau bala) sebagai sesuatu yang negatif. Bahkan Islam memandangnya sebagai sesuatu yang mesti ada demi perkembangan kematangan kemanusiaan. Dengan stres inilah kita dinilai apakah termasuk orang yang tegar dan sabar atau tidak. Sabar adalah tanda keimanan sehingga dapat dikatakan bahwa stres merupakan alat uji bagi keimanan kita kepada Allah Allah Subhanahu wa Ta'ala. di saat stres kita dituntut untuk menetapi kesabaran. Kesabaran akan menjadi sinyal bahwa seseorang itu bertauhid (menuhankan Allah

semata). Orang-orang yang bersabar adalah hamba-hamba terpilih untuk menggapai kebahagiaan hakiki.

Dalam firman Allah dalam QS az-zumar/39: 10

قُلْ يٰۤاَعْبَادِ اللّٰهِ اٰمَنُوْا اَتَقُوْا رَبَّكُمْ فِى ۤالَّذِيْنَ اَحْسَنُوْا فِى ۤهٰذِهِ الدُّنْيَا حَسَنَةً وَّاَرْضُ اللّٰهِ
وَاسِعَةٌ اِنَّمَا يُوَفّٰى الصّٰبِرُوْنَ اَجْرُهُمْ بِغَيْرِ حِسَابٍ

Terjemahan:

“Wahai hamba-hamba-Ku yang beriman! Bertakwalah kepada Tuhanmu.” Bagi orang-orang yang berbuat baik di dunia ini akan memperoleh kebaikan. Dan bumi Allah itu luas. Hanya orang-orang yang bersabarlah yang disempurnakan pahalanya tanpa batas.

Jalan terbaik untuk meraih kesabaran adalah dengan selalu melihat sisi baik dari segala peristiwa. Stres yang Allah berikan kepada hambanya, Dialah juga yang akan menyempurnakan Sisi kemanusiaan kita. Pandangi dan pamilah stres itu dengan sangka baik agar bisa mengubahnya menjadi kekuatan maha dahsyat untuk menyempurnakan diri. Namun jika memandang dan memahaminya dengan kebencian dan amarah, maka yang terjadi adalah terkurasnya energi yang sangat membahayakan diri Anda.

Selanjutnya pengertian stress dari beberapa ahli:

- a. Role Stressors Kahn et al (1964)

Stres didefinisikan sebagai hasil dari stressor, yaitu, Peran ambiguitas, dan konflik peran. Semakin besar jumlah stressor menunjukkan semakin besar stress

b. Job Demand-Control Model (DCM) Karasek (1979)

Stress pada pekerjaan dihasilkan ketika harapan tinggi namun pekerja tidak memiliki kontrol penuh pada pekerjaan. Kemampuan berpikir dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat tentang bagaimana mengelola pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal.

c. Conservation of Resources (COR) Hobfoll (1989)

Stres adalah alasan yang menyebabkan ketegangan dan merupakan akibat dari kesenjangan antara apa yang diharapkan dan apa yang dilakukan.

Sumber Stres

Stres memang merupakan bagian dari kehidupan manusia, namun stress tidak akan datang dengan tiba-tiba tanpa adanya penyebab. Artinya, stress muncul tentu ada

sebabnya, untuk itu, sebagai individu, harus mampu memahami penyebab stress agar dapat mengenali, mengurangi bahkan menghilangkan stress yang melanda dirinya. individu yang tidak mengalami stress akan merasakan hidupnya nyaman dan bahagia. Dengan demikian, stress harus dijauhkan dari kehidupan individu, sementara untuk dapat menjauhkan stress, setiap individu harus mampu mengenali penyebabnya.

Tekanan dari diri sendiri dapat menimbulkan stress, terutama bagi individu yang selalu ingin tampil sempurna (perfectionist). Segala sesuatu yang tidak sesuai dengan keinginannya akan mendorong individu itu untuk menyempurnakannya. Oleh karena itu, tipe orang yang perfectionist memiliki potensi yang lebih besar untuk mudah terserang stress dalam hidupnya.

Beberapa faktor yang dapat menimbulkan stres, yaitu:

1. Faktor Organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang mepet, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak

peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa di antaranya. Kita dapat mengelompokkan faktor-faktor ini menjadi tuntutan tugas, peran, dan komunikasi antarpribadi.

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh orang lain. Tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres, terutama di antara para orang yang memiliki kebutuhan sosial tinggi.

2. Faktor lingkungan

Desain struktur organisasi dan ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stres para karyawan dan praktisi organisasi. Perubahan dalam siklus bisnis berdampak pada ketidakpastian ekonomi, ketika kelangsungan pekerjaan

terancam maka seseorang mulai khawatir ekonomi akan memburuk.

3. Faktor pribadi

Faktor pribadi terdiri dari masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Orang yang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi, berbagai kesulitan dalam hidup dan perkawinan, retaknya hubungan, dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan beberapa contoh permasalahan pribadi yang menciptakan stress.

Masalah ekonomi, Pola hidup dengan pengeluaran lebih besar dari pendapatan menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Sebagian orang memiliki kecenderungan inheren untuk mengaksentuasi aspek-aspek negatif dunia secara umum. Faktor individual yang secara signifikan memengaruhi stres adalah sifat dasar seseorang

Indikasi Gejala Stres

Stres merupakan reaksi tubuh yang terjadi pada kondisi tertentu. Stres biasanya muncul saat seseorang menghadapi ancaman, tekanan, atau sesuatu yang baru. Kondisi ini juga

dapat terjadi akibat situasi atau perasaan gugup, putus asa, marah, atau saat sedang merasa sangat bersemangat. Saat mengalami situasi-situasi tersebut, tubuh akan menunjukkan respon dan perubahan pada fisik maupun mental. Hal ini terjadi secara alami, dan menyebabkan tubuh melepas hormon bernama adrenalin dan kortisol. Sebenarnya, reaksi ini adalah hal yang baik dan bisa menjadi tanda untuk membantu seseorang untuk keluar dari masalah yang terjadi. Namun tetap saja, stres yang menyerang sama sekali tidak boleh dianggap sepele.

Individu yang mengalami stress akan berperilaku lain, dibandingkan dengan yang tidak mengalami stress. Oleh karena itu, kondisi individu yang mengalami stress gejala-gejalanya dapat dilihat baik secara fisik maupun secara psikologis. Beberapa Gejala secara fisik individu yang mengalami stress: antara lain ditandai oleh:

- a. Gangguan jantung, bagi individu yang mengalami stress ada indikasi detak jantungnya lebih cepat (berdebar debar) melebihi saat tidak mengalami stress. Ada juga individu yang merasakan dada sebelah kiri terasa nyeri

(di daerah sekitar puting), meskipun hal tersebut tidak berlangsung terlalu lama, tetapi sesekali muncul lagi. Jika rasa berdebar atau nyerinya hilang tidak berarti bahwa stress yang dialami individu itu telah hilang.

- b. Kepala terasa pusing dan perut terasa mual-mual, dapat diakibatkan oleh stress dan ketegangan fisik yang lama. Keterkaitannya dengan stress seperti telah dijelaskan di atas, di mana gangguan peredaran darah akan berpengaruh terhadap berbagai kondisi fisiologis dan kondisi psikologis individu.
- c. Ketegangan pada otot dapat juga diakibatkan oleh stress yang diderita individu. Pada umumnya, ketegangan terjadi pada kelompok otot di daerah tengkuk, leher, bahu, dan rahang. Ketegangan otot di sekitar tengkuk akan mengganggu suplai darah ke otak, akibatnya kepala terasa nyeri karena kekurangan suplai darah. Jika kondisi seperti itu berlangsung lama maka akan membahayakan kesehatan individu. Untuk itu, diperlukan relaksasi pada kelompok otot yang relatif mudah tegang akibat stress tersebut.

- d. Perasaan selalu gugup dan cemas, merupakan indikasi individu yang mengalami stress saat menghadapi permasalahan. Jika individu selalu gugup setiap menghadapi masalah antara lain seperti saat akan ujian mid semester, ujian, menghadap pimpinan, di mana kondisi tersebut merupakan indikasi dari perasaan stress.
- e. Gangguan menstruasi bagi wanita dapat juga ditimbulkan oleh faktor stress, yaitu menstruasi menjadi tidak teratur, masa subur menjadi pendek bahkan menjadi tidak subur lagi. Meskipun belum ada data penelitian yang valid, ada kecenderungan wanita yang sering mengalami stress akan sulit untuk mendapatkan keturunan. Adapun keluhan para wanita yang mengalami stress pada saat menstruasi adalah timbul rasa nyeri, sakit perut, mual-mual, dan pusing.
- f. Susah tidur dan stress merupakan hubungan yang bersifat timbal balik. Artinya, susah tidur dapat diakibatkan karena stress dan stress dapat mengakibatkan susah tidur. Padahal tidur yang berkualitas

merupakan proses yang penting guna mengistirahatkan (merecovery) kondisi fisik maupun psikis. Selain itu, pada saat individu tidur merupakan proses pembangunan sel sel yang rusak akibat aktifitas fisik. Untuk itu, seyogyanya setiap individu dalam sehari semalam (24 jam) waktu tidurnya harus teratur dan minimal berlangsung selama 7 – 8 jam.

Penampilan yang tampak seperti orang yang kelelahan sekali merupakan indikasi stress. Meskipun tidak sehabis bekerja keras individu yang stres tampak seperti orang yang amat sangat kelelahan, sehingga enggan untuk melakukan berbagai kegiatan fisik. Selain itu, individu yang stress perilakunya menjadi lamban, kemampuan kerja dan penampilan juga menurun. Individu yang mengalami stress merasakan ketakutan yang tidak beralasan. Seringkali perasaan takut itu dapat terbawa dalam mimpi-mimpi yang menyeramkan saat tidur sehingga saat bangun tidur mestinya individu merasa segar, tetapi karena mimpi-mimpi tersebut mengakibatkan saat bangun tidur menjadi terasa lelah.

Logika yang mendasari bahwa tingkat stres terendah sampai menengah merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuannya untuk bereaksi. Individu-individu yang demikian sering melakukan tugas secara lebih baik, tekun, atau cepat. Namun, terlalu banyak stres membebani seseorang dengan tuntutan yang tak dapat dipenuhinya, sehingga menghasilkan kinerja lebih rendah. Pola terbalik ini juga menggambarkan reaksi terhadap stres dari waktu ke waktu dan terhadap perubahan dalam intensitas stres. Artinya, bahkan tingkat stres menengah dalam jangka panjang dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karena intensitas stres yang terus berlanjut melemahkan individu tersebut dan menggerogoti sumber daya energinya.

Mengelola Stres

Menilik akibat yang sangat besar pada stres, maka dibutuhkan kemampuan untuk mengelola stres. Stres tidak mungkin selamanya dihindari, karena ujian dan cobaan dari Allah Subhanahu wa Ta'ala tidak dapat diatur oleh manusia. Langkah terbaik adalah menyiapkan sikap dan perilaku mengelola stres sehingga mampu menangkal akibat stres.

Anjuran Allah Subhanahu wa Ta'ala tentang menghindari dan mengelola stres sangat jelas, sebagaimana yang telah digariskan dalam firman Allah dalam QS al-imran: 139

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Terjemahan:

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

Beberapa cara mengelola stress menurut Islam:

a. Mendasari Niat dengan Ikhlas

Ikhlas merupakan hal paling mendasar dan paling penting dalam setiap amal ibadah maupun perbuatan yang kita lakukan. Ikhlas ibarat sebuah jembatan yang menghubungkan kita terhadap jalan keselamatan menuju akhirat. Ikhlas juga menghadirkan ketenangan jiwa di dalam diri kita dan dapat menyelamatkan kita dari adzab Allah SWT.

Dalam firman Allah dalam QS al-imran: 139

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Terjemahan:

“Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”.

b. Sabar dan Shalat

Sabar dalam Islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi stres yang ada.

Dalam firman Allah dalam QS al-baqarah: 153

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Terjemahan:

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan shalat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

c. Bersyukur dan Berserah diri (Tawakkal)

Salah satu kunci dalam menghadapi stres adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah Subhanahu wa Ta'ala.

Dalam firman Allah dalam QS al-baqarah: 156

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Terjemahan:

“(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: "Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji'uun".

beberapa cara pendekatan mengelola stress secara umum:

1. Pendekatan Individual

Pendekatan individu dengan mahamankan dan memanfaatkan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu individu mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara lebih baik. Beberapa prinsip manajemen waktu yang banyak adalah: membuat daftar kegiatan harian yang harus dirampungkan, memprioritaskan kegiatan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensinya, menjadwalkan kegiatan menurut prioritas yang telah disusun dan memahami siklus harian dan menangani pekerjaan yang paling banyak menuntut dalam siklus kerja tertinggi ketika Anda dalam keadaan paling siap dan produktif.

2. Pendekatan Organisasional

Beberapa faktor yang menyebabkan stres terutama tuntutan tugas dan tuntutan peran-dikendalikan oleh manajemen. Dengan sendirinya, faktor-faktor tersebut dapat dimodifikasi

atau diubah. Strategi yang bisa dipertimbangkan dalam manajemen meliputi seleksi personel dan penempatan kerja yang lebih baik, pelatihan, penetapan tujuan yang realistis, pendesainan ulang pekerjaan, peningkatan keterlibatan karyawan, perbaikan dalam komunikasi organisasi, penawaran cuti panjang atau masa sabatikal (biasanya untuk penelitian, kuliah, atau bepergian, penerj.) kepada karyawan, dan penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan.

Dampak Stres

Pada umumnya, individu yang mengalami ketegangan akan mengalami kesulitan dalam memajemen kehidupannya, sebab stress akan memunculkan kecemasan dan sistem syaraf menjadi kurang terkendali. Pusat syaraf otak akan mengaktifkan saraf simpatis, sehingga mendorong sekresi hormon adrenalin dan kortisol yang akhirnya akan memobilisir hormone hormone lainnya. Individu yang berada dalam kondisi stress, kondisi fisiologisnya akan mendorong pelepasan gula dari hati dan pemecahan lemak tubuh, dan bertambah kandungan lemak dalam darah. Kondisi tersebut akan mengakibatkan tekanan

darah meningkat dan darah lebih banyak dialihkan dari sistem pencernaan ke dalam otot-otot, sehingga produksi asam lambung meningkat dan perut terasa kembung serta mual. Oleh karena itu, stress yang berkepanjangan akan berdampak pada depresi yang selanjutnya juga berdampak pada fungsi fisiologis manusia, di antaranya gagal ginjal dan stroke.

Stres dalam waktu lama merangsang tubuh untuk melepaskan kortisol (hormon stres) yang bisa menghambat pelepasan histamin dan respons peradangan untuk melawan zat asing. Akibatnya, seseorang yang mengalami stres kronis rentan mengalami infeksi penyakit (seperti influenza) dan membuat luka sulit sembuh. Pada stres kronis alias terjadi dalam jangka panjang, otot tidak mempunyai banyak waktu untuk rileks. Akibat otot yang menegang ini bisa mengakibatkan sakit kepala, nyeri punggung, hingga nyeri di seluruh tubuh.

Akibat dan dampak stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum:

1. Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres

pertama kali diteliti oleh ahli ilmu kesehatan dan medis. Riset ini membawa pada kesimpulan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis yang khusus tidak jelas. Secara tradisional, para peneliti menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada, hubungan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas gejala, dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif.

2. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola santai, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

3. Gejala psikologi

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan merupakan efek psikologis sederhana tetapi paling nyata dari

stres (Steffy and John, tanpa tahun). Stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain, misalnya, ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

Manajemen Stres

Manajemen stres bisa dilakukan dengan berbagai macam teknik. Salah satunya adalah dengan teknik penenangan pikiran. Tujuan teknik penenangan pikiran ialah untuk mengurangi kegiatan pikiran, yaitu proses berpikir dalam bentuk merencana, mengingat, berkhayal, menalar yang secara bersinambung kita lakukan dalam keadaan bangun, dalam keadaan sadar.

Teknik-teknik penenang pikiran meliputi: meditasi, pelatihan relaksasi autogenik, dan pelatihan relaksasi neuromuscular.

1. Menenangkan diri

Menenangkan diri dapat dianggap sebagai teknik, dapat pula dianggap sebagai suatu keadaan pikiran (mind), keadaan mental. Berbagai teknik seperti yoga, berfikir, relaksasi

progresif, dapat menuju tercapainya keadaan mental tersebut. konsentrasi merupakan aspek utama dari teknik-teknik ini, yang dalam istilah modern disebut meditasi.

Penelitian menunjukan bahwa selama meditasi aktivitas dari kebanyakan sistem fisik berkurang. Meditasi menyebabkan adanya relaksasi fisik. Pada saat yang sama mediator mengendalikan secara penuh penghayatannya dan mengendalikan emosi, perasaan dan ingatan. Pikiran menjadi tenang, badan berada dalam keseimbangan.

2. Pelatihan Relaksasi Autogenik

Relaksasi autogenik adalah relaksasi yang ditimbulkan sendiri (auto-genis=ditimbulkan sendiri). Teknik ini berpusat pada gambaran-gambaran berperasaan tertentu yang dihayati bersama dengan terjadinya peristiwa tertentu yang kemudian terkait kuat dalam ingatan, sehingga timbulnya kenangan tentang peristiwa akan menimbulkan pula penghayatan dari gambaran perasaan yang sama. Pelatihan Relaksasi Neuromuscular

Pelatihan relaksasi neuromuscular adalah satu program yang terdiri dari latihan-latihan sistematis yang melatih otot dan

komponen-komponen sistem saraf yang mengendalikan aktivitas otot. Sasarannya ialah mengurangi ketegangan dalam otot. Karena otot merupakan bagian yang begitu besar dari badan kita, maka pengurangan ketegangan pada otot berarti pengurangan ketegangan yang nyata dari seluruh badan kita..

Stephen P. Robbins menjelaskan ada dua cara dalam mengelola stress, cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. Melakukan Pendekatan Individual

Pendekatan individual sangat diperlukan untuk menentukan keberhasilan manajemen stress di dalam suatu pekerjaan. Beberapa pendekatan individual tersebut diantaranya adalah menerapkan manajemen waktu secara baik, meningkatkan waktu olahraga, melatih diri agar lebih rileks, memperluas sosialisasi.

2. Melakukan Pendekatan Organisasional

Dalam hal ini, pendekatan organisasional dilakukan untuk mengelola stress di dalam perusahaan yang umumnya dilakukan dengan beberapa metode, yaitu:

- Membuat iklim kerja yang lebih mendukung dan Melakukan seleksi secara personil dan juga penempatan kerja yang lebih baik lagi.
- Meminimalisir adanya kemungkinan konflik dan melakukan klarifikasi peran perusahaan dan Menetapkan tujuan secara lebih realistis.

Bagaimana Islam Mengajarkan Manejemen Stres

Islam Mengajarkan Manejemn Stres dengan memberi tuntunan kepada manusia untuk mencapai kebahagiaan dalam ayat-ayat suci Al-Quran. Melalui pendidikan karakter AlQuran melindungi orang mukmin dari berbagai pengaruh stres yang mungkin dialami dalam kehidupan. Secara umum Al-Quran mengajarkan beberapa hal dalam menghadapi stres, yaitu:

1. Pendekatan kognitif

Dalam firman Allah Qs. Al-baqarah: 156

الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمْ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ

Terjemahannya:

“(yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan: “Inna lillaahi wa innaa ilaihi raaji’uun”.

Sedangkan keyakinan yang tidak mengakui hal-hal ghaib dari Tuhan dapat menyebabkan ketidakseimbangan pada diri seseorang. Ketika orang tidak memiliki hubungan dan kedekatan dengan Sang Penguasa, ia akan selalu berada dalam kecemasan. Ia merasa sendiri ketika menghadapi kesulitan. Sebaliknya orang mukmin saat menghadapi musibah akan menyadari keberadaan dirinya sebagai makhluk yang akan kembali pada Pencipta. Orang beriman tidak akan melihat dirinya terabaikan tanpa penolong. Keimanan juga menepis harapan dan angan-angan panjang yang berasal dari syaitan.

a. Tawakal

tawakkal bagaikan benteng dihadapan gangguan psikologis, kesulitan dan musibah. Peneliti melaporkan bahwa manajemen stres berbasis tawakkal juga menjadi sumber dan pendukung untuk memaknai hidup secara positif. Hal ini akan memudahkan sebagian besar orang dalam manajemen stres berikutnya dan bermanfaat bagi kesehatan.

Dalam firman Allah Qs. An-nahl: 99

إِنَّهُ لَيْسَ لَهُ سُلْطَانٌ عَلَى الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَلَى رَبِّهِمْ يَتَوَكَّلُونَ

Terjemahannya:

“Sesungguhnya syaitan itu tidak ada kekuasaannya atas orang-orang yang beriman dan bertawakkal kepada Tuhannya”.

b. Keyakinan pada takdir Allah

Orang mukmin tidak takut berkaitan dengan rezekinya, karena ia yakin bahwa Tuhan lah satu-satunya Pemberi Rezeki. Mukmin juga tidak takut terhadap kemiskinan dan rida dengan sedikitnya harta yang dimaknai sebagai takdir Ilahi.

c. Keyakinan akan Keadilan Tuhan

Keyakinan akan keadilan Tuhan berpengaruh banyak dalam perspektif positif seseorang terhadap dunianya. Keyakinan ini menghasilkan ketenangan psikologis secara umum.

Dalam firman Allah Qs. Thaha: 50

قَالَ رَبُّنَا الَّذِي أَعْطَى كُلَّ شَيْءٍ حَافَهُ ثُمَّ هَدَى

Terjemahannya:

“Musa berkata: “Tuhan kami ialah (Tuhan) yang telah memberikan kepada tiap-tiap sesuatu bentuk kejadiannya, kemudian memberinya petunjuk”

d. Mengingat Allah

Mengingat Allah akan mencegah orang dari kecenderungan stres dan mengalihkan perhatiannya dari kesenangan duniawi kepada Tuhan semesta alam. Dengan demikian, orang tidak akan melihat kenyataan hidup sebagai kesulitan yang memicu stres. Sebaliknya, orang yang melupakan Tuhan hatinya terikat pada dunia dan selalu mencari kesenangan. Orang seperti ini selalu resah dan merasa di bawah tekanan.

e. Doa

Sebagian dari dokter meyakini bahwa doa memiliki pengaruh dalam proses penyembuhan penyakit dan termasuk salah satu metode terapi. Ketika menghadapi kesulitan manusia mencari perlindungan dari kekuatan supra natural.

Dalam firman Allah Qs. Yunus: 12

وَإِذَا مَسَّ الْإِنْسَانَ الضُّرُّ دَعَانَا لِجَنْبِهِ أَوْ قَاعِدًا أَوْ قَائِمًا

Terjemahannya:

“Dan apabila manusia ditimpa bahaya dia berdoa kepada Kami dalam keadaan berbaring, duduk atau berdiri”

Doa merupakan salah satu bentuk permohonan pertolongan-Nya yang dengan itu manusia mendapatkan kekuatan secara psikologis. Doa tak lain adalah upaya menghadapkan diri kepada-Nya, memohon, dan memutuskan hubungan kepada -Nya.

#12
MANAJEMEN & TEKNIK SUPERVISI
(BAGI ANGGOTA DEWAN SYURA)

Teknik adalah suatu metode atau cara melakukan hal-hal tertentu. Suatu teknik yang baik adalah terampil dan cepat (Hariwung, 1989). Seorang supervisor harus memilih teknik-teknik khusus yang serasi. Teknik sebagai suatu metode atau cara melakukan hal-hal tertentu. Suatu teknik yang baik adalah terampil dan cepat; teknik dipakai menyelesaikan tugas yang dikerjakan sesuai rencana, spesifikasi atau tujuan yang dikaitkan dengan teknik yang bersangkutan.

Pemantauan, yang mengandung unsur pengawasan, dan pembimbingan telah dicontohkan oleh Rasulullah, untuk menjamin, pelaksanaan kebijakan-kebijakan pimpinan (Rasulullah) yang menjadi hukum dan aturan syariat dapat terlaksana dengan baik. Diantara contoh yang kita lihat dijabarkan oleh imam Ibnu Taimiyah dengan bukunya sendiri yaitu al-hisbah fil al-islam, tentang kontrak yang jujur dan perdagangan. Ia menulis jika Nabi Muhammad Saw. juga melakukan inspeksi ke pasar dalam rangka mengecek harga

dan mekanisme yang terjadi di pasar. Dan juga untuk melihat apakah terjadi kecurangan atau tidak, jika terjadi kecurangan maka segera ditindaklanjuti. Sahabat Rasulullah seperti Abu Hurairah, menginformasikan yaitu Rasulullah peduli apabila harga padi(gandum) yang murah dan memasukkan tangannya ke tumpukan barang dagangan, hal tersebut untuk memastikan apakah barang dagangan tersebut dalam kondisi basah atau tidak. Kemudian Rasulullah bertanya kepada penjual mengapa padi(gandum) yang dijual tersebut kondisinya basah. Tentang hal tersebut Rasulullah bersabda “Kenapa padi(gandum) yang masih basah tidak diletakkan diatas sehingga pembeli bisa mudah untuk melihatnya? Seseorang yang menipu kami, bukan golongan umatku.”

Apa yang telah dicontohkan oleh Rasulullah tersebut , relevan dengan sistematika proses pengawasan atau supervisi, yang banyak dikembangkan belakangan ini, diantaranya seperti yang dijelaskan G. R. Terry dalam Sukama (1992:116) proses pengawasan terbagi atas 4 tahapan, yaitu:

1. Menentukan standar atau dasar bagi pengawas
2. Mengukur pelaksanaan

3. Membandingkan pelaksanaan dengan standar dan temukan perbedaan jika ada
4. Memperbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat.

Demikian pula yang dijelaskan Suarli dan Bahtiar (2009) pada dasarnya Teknik pokok supervisi mencakup empat hal yaitu :

- a. Menetapkan masalah dan prioritasnya
- b. Menetapkan penyebab masalah, prioritas dan jalan keluarnya
- c. Melaksanakan jalan keluar
- d. Menilai hasil yang dicapai untuk tidak lanjut

Menurut Kadarman (2001:161) langkah-langkah proses pengawasan yaitu:

1. Menetapkan Standar Karena perencanaan merupakan tolak ukur untuk merancang pengawasan, maka secara logis hal ini berarti bahwa langkah pertama dalam proses pengawasan adalah menyusun rencana. Perencanaan yang dimaksud disini adalah menentukan standar.

2. Mengukur Kinerja Langkah kedua dalam pengawasan adalah mengukur atau mengevaluasi kinerja yang dicapai terhadap standar yang telah ditentukan.
3. Memperbaiki Penyimpangan Proses pengawasan tidak lengkap jika tidak ada tindakan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Program supevisi idealnya dilakukan dengan frekuensi yang berkala. Supervisi yang dilakukan hanya sekali, bisa dikatakan bukan supervisi yang baik, karena organisasi/lingkungan selalu berkembang. Oleh sebab itu, agar organisasi dapat mengikuti berbagai perkembangan dan perubahan, perlu diberikan berbagai penyesuaian (Suyanto, 2009:88).

Dan kegiatan supervise yang mengandung proses pengawasan didalamnya, menjadi sangat dibutuhkan dan mendesak, bila terjadi beberapa gejala dalam tubuh organisasi/masyarakat. Menurut Kreitner, diantara beberapa gejala yang biasanya menunjukkan perlu adanya control atau pengawasan dan pengendalian adalah sebagai berikut :

1. Terjadi penurunan pendapatan atau profit / output , baik dari segi kuantitas atau kualitas , namun tidak begitu jelas faktor penyebabnya
2. Penurunan kualitas pelayanan (teridentifikasi dari adanya keluhan pelanggan/kader)
3. Ketidakpuasan pegawai/personil pengurus (teridentifikasi dari adanya keluhan pegawai/pengurus, produktivitas kerja yang menurun, dan lain sebagainya)
4. Berkurangnya kas perusahaan atau lembaga
5. Banyaknya pegawai atau pekerja/pengurus yang menganggur /kurang aktif
6. Tidak terorganisasinya setiap pekerjaan dengan baik
7. Biaya yang melebihi anggaran
8. Adanya penghamburan dan inefisiensi

Teknik Supervisi

Sebuah amanah dan kerja-kerja dakwah, hendaklah dikelola dengan sebaik mungkin, professional dan tuntas, sebagaimana diperintahkan dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani bahwasanya Rasulullah SAW bersabda

Artinya: “Sesungguhnya Allah mencintai orang yang jika melakukan suatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, dan tuntas)” (HR. Thabrani)

Demikian pula halnya dalam penunaian program supervise, perlu dipilih teknik yang tepat, sesuai dengan pendekatan kebutuhan masalah yang ada, dan juga kemampuan dan kecakapan supervise, serta ketersediaan sarana yang memadai.

Beberapa teknik yang dapat diterapkan ;

1. Supervisi cara langsung, yaitu dilakukan mengawasi dengan jalan meninjau secara langsung, sehingga dapat dilihat sendiri pelaksanaan pekerjaan pada kegiatan saat kegiatan sedang berlangsung
 - a. seorang supervisor dapat terlibat secara langsung dalam kegiatan agar, proses analisa masalah, keterlibatan dalam membantu perencanaan strategis dan pemberian masukan dan saran-saran dapat bersifat lebih alami (natural). Pada kondisi ini, umpan balik dan perbaikan dapat sekaligus dilakukan tanpa menimbulkan sekat antara pelaksana kerja dan

supervisi . Proses supervisi langsung, dapat dilakukan dengan cara pelaksana tugas melakukan secara mandiri suatu aktifitas kegiatan lembaga, didampingi supervisor. Selama proses supervisi, supervisor dapat memberikan dukungan, reinforcement, dan nasehat, masukan , saran. kemudian supervisor dan pelaksana kerja melakukan diskusi untuk menguatkan yang telah sesuai dengan apa yang direncanakan dan mencari jalan-jalan solusi dari segala sesuatunya yang di anggap masih perlu diperbaiki. Agar masukan dan saran efektif maka harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti masukan yang diberikan harus lengkap tidak terputus dan bersifat partial, mudah dipahami, menggunakan kata-kata yang tepat, menggunakan alur yang logis, dan jangan terlalu kompleks.

- b. seorang supervisor hanya mengamati jalannya kegiatan , tanpa keterlibatan langsung atau mengambil peran dalam kegiatan yang dipantau.

2. Supervisi dapat dilakukan secara tidak langsung. Cara ini biasanya dilakukan melalui laporan baik tertulis maupun lisan. Supervisi mendapat informasi, penjelasan dan gambaran situasi dakwah dilapangan, melalui uraian, atau laporan dari pelaksana kerja. Cara tidak langsung ini memungkinkan terjadinya salah pengertian (misunderstanding) dan salah persepsi (misperception) karena supervisor tidak terlibat secara langsung kegiatan-kegiatan yang dilakukan. Namun di sisi lain, teknik ini, lebih memberikan ruang kerja yang luas kepada pelaksana kerja, dan menghindari kesan “campur tangan” ataupun “intervensi yang berlebihan” dalam kegiatan-kegiatan dilapangan.

a. Laporan Tertulis

Laporan tertulis adalah laporan yang disampaikan dalam bentuk laporan kegiatan yang dibukukan, dilaporkan secara berkala. supervisor dapat mempelajari keadaan yang ada, dengan menganalisa laporan tertulis dari pelaksanaan program kerja dan data- data lainnya yang dibutuhkan

b. Laporan lisan

Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan mengenai keadaan, situasi, kendala yang dihadapi pada saat melaksanakan kegiatan. Pengawasan melalui laporan lisan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan, dilakukan dengan cara wawancara kepada orang-orang tertentu, baik dari unsur pelaksana kerja maupun dari klien, pengguna, rekan kerja, kader ataupun stakeholder lainnya. yang dapat memberi gambaran dari hal-hal yang ingin diketahui terutama tentang hasil yang sesungguhnya yang ingin dicapai lembaga.

3. Pengawasan dalam kasus- kasus yg bersifat khusus, didasarkan kekecualian atau control by expection. Merupakan sistem atau teknik pengawasan dimana ini ditujukan kepada soal-soal kekecualian. Jadi pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa istimewa.

Bila ditinjau dari sisi cakupan masalah yang dapat diselesaikan, maka dapat dibedakan atas :

a) teknik supervisi observasi

Tujuan dari observasi ialah ingin memperoleh data tentang segala sesuatu yang terjadi di dalam proses kegiatan dakwah. Melalui data tersebut, supervisor dapat memberi masukan terhadap pelaksana kerja yang diobservasi.

Pada observasi dalam supervisi, supervisor mengadakan observasi dalam satu pertemuan yang terdiri dari satu sampai tiga jam. Waktu observasi tersebut berguna untuk mengamati secara lengkap segala sesuatu yang terjadi dalam proses dakwah di lapangan.

Tujuan yang diinginkan oleh teknik kunjungan kelas adalah:

- (1) membantu pelaksana kerja yang belum berpengalaman,
- (2) membantu pelaksana kerja yang telah berpengalaman bila masih memiliki kendala atau kekeliruan dalam pelaksanaan kerja,
- (5) mengamati perilaku pengurus dan kader
- (6) mendengarkan nara sumber menyampaikan penjelasan
- (7) mengamati pelaksanaan kerja tim dalam kepengurusan,
- (8) mengamati pelaksanaan kebijakan-kebijakan organisasi di lapangan,

(9) membantu menilai pemakaian metode dan media dakwah

2. Teknik supervisi klinis;

Supervisi klinis adalah bentuk supervisi yang difokuskan pada peningkatan kinerja pengurus dengan melalui siklus yang sistematis, dalam perencanaan, pengamatan serta analisis yang intensif dan cermat tentang Efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kerja-kerja dakwah, serta bertujuan mengadakan perubahan dengan cara yang rasional. Supervisi klinis adalah proses membantu para pengurus untuk memperkecil kesenjangan antara tingkah laku pelaksana kerja/pengurus yang nyata dengan tingkah laku pelaksana kerja/pengurus yang ideal.

Supervisi berdasarkan pengalaman di lapangan dalam menangani obyek-obyek yang beragam kemudian dianalisis terlebih dahulu sebelum menentukan pendekatan dan metode yang akan dipakai agar pekerjaan itu berhasil. Pengamatan yang dilakukan oleh supervisor harus mendalam dan holistik untuk menemukan karakteristik yang disupervisi.

supervisi dapat dilakukan dengan menggunakan alat elektronika yang dipasang dalam kegiatan-kegiatan dakwah.

Sehingga gambaran nyata kegiatan dakwah dapat diperoleh dengan cara yg cukup simple.

supervisi dapat pula dilakukan dengan Pertemuan informal adalah pertemuan-pertemuan yang tidak direncanakan waktu dan tempatnya. Pertemuan bisa terjadi sewaktu-waktu dan di mana saja bila diperlukan. Dalam pertemuan informal pelaksana kerja lebih melakukan ekspresi dibandingkan dengan pertemuan formal.

Supervisor pada lembaga dakwah dalam menjalankan fungsi pengawasan dan legislasi agar mencapai hasil yang baik, supervisor harus membuat angket penilaian sebagai alat bantu pada saat supervisor mengadakan supervisi. Angket-angket yang harus dibuat antara lain:

- (1) lembar monitoring program kerja dan mekanisme kerja
- (2) pengendali jadwal kegiatan
- (3) pemantauan pelaksanaan program kerja,
- (5) lembar supervisi administrasi dan manajemen kepengurusan, atau unit kegiatan
- (7) lembar observasi lapangan.

#13
METODE & PROGRAM SUPERVISI
(Peran, Tugas & Fungsi Dewan Syuro)

Dewan syuro adalah salah satu dewan tinggi, dari 4 dewan lainnya yang ada dalam struktur kepengurusan wahdah islamiyah, sebagaimana yang termaktub dalam Anggaran Dasar Wahdah Islamiyah BAB IV

BAB VII KEORGANISASIAN, Pasal 7 Struktur Organisasi poin 2 :

Pengurus Tingkat Pusat; berdasarkan kesatuan wilayah dalam negara yang terdiri atas:

- a. Dewan Pengurus Pusat;
- b. Dewan Syura;**
- c. Dewan Syariah;
- d. Dewan Pengawas Keuangan.

Adapun fungsi dewan syuro dalam tatanan kehidupan berorganisasi, dijelaskan dalam Anggaran Rumah Tangga Bab IV Pasal 25,
Dewan Syura

1. Dewan Syura adalah lembaga tinggi organisasi tingkat pusat yang memiliki fungsi
 - ✓ pengkajian,
 - ✓ pertimbangan,
 - ✓ membantu rencana strategis organisasi, dan
 - ✓ melakukan pengawasanterhadap penyelenggaraan manajemen organisasi serta implementasinya.

Tugas serta wewenang nya dirincikan secara detail dalam anggaran rumah tangga BAB IV PASAL 25 poin 9

9. Dewan Syura mempunyai tugas dan wewenang untuk:
 - a. Membuat peraturan organisasi sesuai dengan tuntutan kebutuhan dan situasi kondisi.
 - b. Memberikan pertimbangan (lisan dan atau tulisan) terhadap garis-garis besar rencana program kerja dan rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Organisasi (RAPBO) per tahun yang diajukan oleh Dewan Pimpinan Pusat dalam Musyawarah Tinggi.
 - c. Mendengarkan dan memberikan laporan umum pelaksanaan program kerja dan realisasi Anggaran

Pendapatan Belanja Organisasi (APBO) pada Musyawarah Tinggi.

- d. Memberikan pertimbangan (lisan dan atau tulisan) kepada Dewan Pimpinan Pusat dalam menetapkan peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi lainnya.
- e. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Dewan Pimpinan Pusat dan memberikan laporannya secara tertulis.
- f. Memberikan laporan per tahun pada Musyawarah Tinggi Melakukan pengawasan hubungan kerjasama antara Wahdah Islamiyah dengan lembaga lain dan memberikan laporannya secara tertulis.
- g. Membentuk komisi-komisi sesuai dengan kebutuhan.
- h. Bersama atau mewakili pengurus Dewan Pimpinan Pusat mengukuhkan pengurus Dewan Pimpinan Wilayah, Dewan Pimpinan Daerah dan Dewan Perwakilan Luar Negeri atas Permintaan Dewan Pimpinan Pusat.

Dari keseluruhan tugas, fungsi dan wewenang yang telah diamanahkan dalam AD ART, maka sebagian besar dapat dituangkan dalam program atau serangkaian kegiatan supervisi.

Definisi Supervisor

Secara bahasa supervise bermakna “

Super --> di atas

vision --> penglihatan atau melihat.

supervision ==> melihat segala sesuatu dari atas.

Yaitu mengawasi orang lain/unsur tertentu yang dilakukan oleh orang yang mempunyai jabatan lebih tinggi (dalam hal ini unsur lembaga yg diberi tugas pengawasan) ke orang yang mempunyai jabatan lebih rendah(dalam hal ini, dewan pengurus sebagai penyelenggara organisasi).

Dalam tatanan keorganisasian Wahdah Islamiyah, fungsi kontroling, menjadi sebuah tugas yang sangat spesifik dan memiliki nilai yang sangat strategis, untuk mendukung terwujudnya cita-cita organisasi.

Controlling atau pengawasan di dalam bahasa Arab memiliki makna yang sama

dengan kata ar-Riqobah. Di dalam al-Qur'an, kata ini disebutkan pada beberapa ayat yang secara umum menunjukkan tentang adanya fungsi pengawasan, terutama pengawasan dari Allah swt. Ayat-ayat tersebut di antaranya adalah:

1. QS. An-Nisa [4]: 1
2. QS. Al-Maidah [5]: 117

As Sayyid Mahmud Al-Hawary,,dalam Idarah al Asasul wal Ushulil Ilmiyyah. Menjelaskan Ar-riqobah ialah mengetahui kejadian-kejadian yang sebenarnya dengan ketentuan dan ketetapan peraturan, serta menunjuk secara tepat terhadap dasar-dasar yang telah ditetapkan dalam perencanaan semula

Pengawasan juga dapat didefenisikan sebagai suatu proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah diciptakan tersebut. Controlling is the process of measuring performance and taking action to ensure desired result. Pengawasan adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang

terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. The process of ensuring that activities conform the planned activities. (Anwar,2004)

Tujuan melakukan pengawasan, pengendalian dan koreksi adalah untuk

1. mencegah seseorang jatuh terjerumus kepada sesuatu yang salah
2. agar kualitas kehidupan terus meningkat.

Inilah yang dimaksud dengan tausiyah, dan bukan untuk menjatuhkan.

Fungsi manajerial pengawasan adalah untuk mengukur dan mengkoreksi kerja pelaksana tugas untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan rencana yang didesain sedang dilaksanakan.

Dalam konteks ini, implementasi syariah diwujudkan melalui tiga pilar pengawasan, yaitu:

- 1) ketaqwaan individu, bahwa seluruh personel perusahaan(lembaga) dipastikan dan dibina agar menjadi manusia yang bertaqwa;

2) pengawasan anggota, dalam suasana organisasi yang mencerminkan sebuah team maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawasan dari personelnnya sesuai dengan arah yang telah ditetapkan;

3) Penerapan/supremasi aturan, organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan dan tidak bertentangan dengan syariah (M Utsman Najati, Belajar EQ, Dan SQ Dari Sunah Nabi)

Dari beberapa teori konsep mengenai macam-macam pengawasan dapat dilihat bahwa pengawasan terdiri atas :

1. Pengawasan dari dalam organisasi.
2. Pengawasan dari luar organisasi.
3. Pengawasan yang dilakukan oleh instansi atau pejabat resmi.
4. Pengawasan atau penilaian yang dilakukan oleh masyarakat ataupun konsumen.

Supervisor merupakan orang yang diberi wewenang untuk melakukan serangkaian kegiatan, diantaranya kegiatan

pengawasan demi kelancaran operasional suatu perusahaan atau lembaga.

Tugas seorang supervisor berbeda-beda disetiap perusahaan, instansi ataupun lembaga yang menaunginya,

Namun secara umum supervisor memiliki tugas utama yaitu :
Memonitoring jalannya pekerjaan ataupun output tertentu agar berjalan lancar dan terkendali

Serangkaian kegiatan yang disebut supervisi tersebut meliputi :

- ✓ Research – Penelitian mewakili fungsi PENGKAJIAN (yaitu fungsi poin pertama yang dijelaskan dalam Anggaran Rumah Tangga Bab IV Pasal 25,
 - ✓ Evaluation – Penilaian mewakili fungsi PENGAWASAN (yaitu fungsi poin keempat yang dijelaskan dalam Anggaran Rumah Tangga Bab IV Pasal 25)
- serta tugas dan wewenang pada poin c, e, dan g dari poin 9 pasal 25 Bab IV anggaran rumah tangga .

c. Mendengarkan dan memberikan laporan umum pelaksanaan program kerja dan realisasi Anggaran Pendapatan Belanja Organisasi (APBO) pada Musyawarah Tinggi.

e. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas Dewan Pimpinan Pusat dan memberikan laporannya secara tertulis.

g. Melakukan pengawasan hubungan kerjasama antara Wahdah Islamiyah dengan lembaga lain dan memberikan laporannya secara tertulis.

✓ Improvement – Perbaikan mewakili fungsi PERTIMBANGAN (yaitu fungsi poin ke dua yang dijelaskan dalam Anggaran Rumah Tangga Bab IV Pasal 25) serta tugas dan wewenang pada poin b dan d dari poin 9 pasal 25 Bab IV anggaran rumah tangga .

b. Memberikan pertimbangan (lisan dan atau tulisan) terhadap garis-garis besar rencana program kerja dan rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Organisasi (RAPBO) per tahun yang diajukan oleh Dewan Pimpinan Pusat dalam Musyawarah Tinggi.

d. Memberikan pertimbangan (lisan dan atau tulisan) kepada Dewan Pimpinan Pusat dalam menetapkan

peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi lainnya.

- ✓ Assistance – Bimbingan mewakili fungsi
MEMBANTU PERENCANAAN STRATEGIS
ORGANISASI (yaitu fungsi poin ke tiga yang dijelaskan
dalam Anggaran Rumah Tangga Bab IV Pasal 25) serta
tugas dan wewenang pada poin a dari poin 9 pasal 25
Bab IV anggaran rumah tangga .
 - a. Membuat peraturan organisasi sesuai dengan
tuntutan kebutuhan dan situasi kondisi.

- ✓ Cooperation – Kerjasama secara khusus mewakili tugas
dan wewenang pada poin I dari poin 9 pasal 25 Bab IV
anggaran rumah tangga .
 - i. Bersama atau mewakili pengurus Dewan Pimpinan
Pusat mengukuhkan pengurus Dewan Pimpinan
Wilayah, Dewan Pimpinan Daerah dan Dewan
Perwakilan Luar Negeri atas Permintaan Dewan
Pimpinan Pusat.

Dan secara umum, seluruh fungsi, tugas dan wewenang tentunya hanya akan terwujud bila diiringi dengan semangat tolong menolong (taawun alal birri wattaqwa) dan kerja sama antar seluruh elemen lembaga, khususnya di jajaran dewan tinggi organisasi.

Tujuan pengawasan yaitu:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi “pemerintah” (Al-Amin, 2006:155)

Bila fungsi pengawasan dilakukan dengan baik dan tepat maka organisasi akan memperoleh manfaat berupa :

1. Dapat mengetahui sejauh mana program yang sudah dilakukan para staf, apakah sesuai dengan standar atau rencana kerja, apakah sumber daya telah digunakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Fungsi pengawasan akan meningkatkan efisiensi kegiatan program.175
12. Dapat mengetahui adanya penyimpangan pada pemahaman staf dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
3. Dapat mengetahui apakah waktu dan sumberdaya lainnya mencukupi kebutuhan dan telah dimanfaatkan secara efisien.
4. Dapat mengetahui sebab-sebab terjadinya penyimpangan.
5. Dapat mengetahui staf yang perlu diberikan penghargaan, dipromosikan atau diberikan pelatihan lanjutan

diantara tugas wewenang dan tanggung jawab supervisor:

- Menegakkan aturan yang telah ditentukan oleh lembaga
- Memotivasi Pelaksana kerja.
- Mengawasi dan Mendisiplinkan Pelaksana Kerja.
- Memecahkan masalah jika dibutuhkan.
- Menilai kinerja dan Efektivitas Kerja
- Memberi nasehat dan masukan kepada Pelaksana Kerja

- Mengusulkan Reward bagi Pelaksana Kerja yang berprestasi

Dalam menjalankan amanah supervisi ini, dewan syuro mengacu kepada

- ✓ Acuan utama
 - Alquran
 - sunnah ala fahmi salaf
- ✓ Acuan induk
 - Aqidatuna wa manhajuna
 - AD/ART
 - Visi misi dan renstra
 - Rekomendasi muktamar
- ✓ Acuan turunan
 - Strategi masing-masing bidang/ produk muktamar
 - keputusan musyawarah tinggi, mukernas dll
- ✓ Acuan harian
 - kebijakan dan arahan pemimpin umum
 - kebijakan dan arahan setiap ketua dewan

Dengan merujuk kepada acuan tersebut, maka diharapkan dewan syuro dapat berperan aktif, menjalankan

berbagai fungsi dan tugas yang telah diamanatkan AD ART, sebagai 1 diantara 4 pilar yang menegakkan fungsi lembaga dakwah Wahdah Islamiyah menuju cita-cita yang telah dicanangkan ; MENJADI ORMAS YANG EKSIS DI INDONESIA TAHUN 2030.

Dewan Syura diharapkan dapat mengambil peran strategis (bersama Dewan Syariah, Dewan Pengawas Keuangan) dalam mengawal (support system) bagi jalannya kerja-kerja pelaksana harian lembaga(eksekutif lembaga, dalam hal ini DPP dan jajarannya di seluruh jenjang), menjadi penyeimbang, dan fungsi kontrol, sehingga organisasi dapat bekerja dengan efektif dan efisien (sesuai dengan visi organisasi), berkesinambungan, dinamis serta penuh keyakinan dan kepercayaan diri, merencanakan dan merealisasikan perubahan-perubahan yang terstruktur dan terukur menuju SUKSES ORGANISASI.

#14

ETIKA & PROFIL SUPERVISOR

Kata Etika berasal dari bahasa Yunani , yaitu Ethikos, yg memberi arti : Timbul dari kebiasaan. Adapun menurut Kamus KBBI 1989, arti Etika adalah ilmu tentang apa yg baik dan apa yg buruk, dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Kata etika menyangkut hal yg berhubungan dg perbuatan baik, buruk, benar dan salah dalam tindakan seorang manusia yg merujuk pada nilai dari tatanan budaya, adat istiadat di suatu tempat, yg berlaku dlm masyarakat tsb.

Adapun Akhlak adalah ketentuan penilaian atas perbuatan baik, buruk , benar atau salah dalam tindakan seseorang yg disandarkan pada sumber Ilahiyah, yaitu Al Qur'an dan Al Hadits.

Sehingga jika etika disandarkan pada Islam memberikan makna akhlak , atau bisa dikatakan Etika dalam Islam disebut Akhlak.

Etika secara umum merupakan komponen penting yg harus dijaga dg baik oleh setiap manusia, khususnya yg

bergerak dlm bidang keprofesionalan , salah satunya adalah pekerjaan sosial dalam bentuk aktifitas dakwah.

Aktifitas dakwah yg terorganisir secara baik tentunya butuh dikelola secara profesional.

Dalam kegiatan profesionalnya, organisasi /lembaga dakwah membutuhkan supervisor, dimana supervisor memiliki peran, dan fungsi penting untuk meningkatkan kinerja para kader dakwah dalam pengelolaan organisasi atau lembaga secara bersama demi tercapainya tujuan dakwah.

Kode etik merupakan salah satu pedoman bagi para pelaku / pekerja profesional. Maka dari itu dalam menjalankan profesinya, kode etik memiliki peran vital dalam peran kerja antara suatu departemen (dewan eksekutif) dengan jajaran di bawahnya atau antara departemen dengan dewan pimpinan sebagai supervisor dalam sistem organisasi/ lembaga dakwah yang menaunginya.

Namun demikian pelaksanaan supervisi di lapangan masih bervariasi. Supervisi tidak dapat berjalan dengan optimal efektif dikarenakan beberapa faktor, antara lain kurang

memadainya pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman supervisor.

Oleh karena itu, baik supervisor maupun pihak2 yg disupervisi(supervise), perlu secara proaktif menambah pengetahuan dan pemahamannya tentang supervisi agar terjalin keterpaduan dan kerjasama dalam menunjang pelaksanaan kegiatan supervisi di lembaga. Supervisor tidak semata2 berurusan dengan aspek materiil saja, namun berhadapan dengan manusia-manusia yg berbeda perilaku.

Untuk itu Etika suatu jabatan atau amanah yg dirumuskan dalam kode etika jabatan tersebut memuat nilai-nilai atau norma yg merupakan pedoman bagi sikap dan perilaku para pengemban amanah yg berkeahlian di bidang yg bersangkutan.

Nilai-nilai ini telah dituangkan dan terlihat dari profil ideal dewan syuro, sebagaimana dalam poin syarat ketua dan anggota dewan syuro, poin 5 dan 6 pasal 25 Bab IV anggaran rumah tangga, yaitu:

Kriteria dan Syarat Ketua Dewan Syura adalah sebagai berikut:

- a. dapat membaca Al-Quran dengan baik dan benar serta dapat berbahasa Arab;
- b. memiliki visi dan komitmen terhadap manhaj Ahlus Sunnah wal Jama'ah, keorganisasian dan dakwah;
- c. berwawasan nasional dan internasional;
- d. telah melewati program tarbiyah (pembinaan) yang diselenggarakan oleh Wahdah Islamiyah hingga marhalah al- itqan (level keenam) dan masih aktif hingga sekarang;
- e. bukan pengurus dan anggota partai politik;
- f. pendidikan sekurang-kurangnya s1 (strata satu);
- g. bersifat amanah dan berwibawa;
- h. sehat mental, fisik dan berusia sekurang-kurangnya empat puluh tahun; dan
- i. memiliki komitmen terhadap tugas dan fungsi lembaga.

Pengurus Dewan Syura, selain Ketua adalah anggota organisasi yang

- a. telah berada pada jenjang pembinaan marhalah tanfidziyah (level kelima) dan

- b. berusia sekurang-kurangnya tiga puluh lima tahun,
- c. yang memiliki kelayakan dalam hal keilmuan, pengalaman dan senioritas.

Melalui prinsip - prinsip dasar tersebut, lahir sebuah harapan, agar seorang Supervisor memiliki sikap pribadi (akhlaqul karimah) yang menjadi karakteristik dari profil seorang supervisor.

Karakteristik profil seorang supervisor:

1. Keimanan yang kuat kepada Allah subhanahu wata'ala :

bertaqwa kepada Nya, Menjaga hak Allah atas segala perkara. Pengawasan di dalam ajaran Islam paling bersumber dari diri sendiri yakni bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah SWT. Orang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka orang itu akan bertindak hati-hati.

Ketika sendiri, dia yakin Allah yang kedua, dan ketika berdua dia yakin Allah yang ketiga. Allah SWT berfirman:

“Tidaklah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di

bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan, Dia ada bersama mereka di manapun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu". (QS. Al-Mujadalah:7).

Makah al yang perlu diperhatiakan adalah:

- a. Takut kepada Allah, dalam menunaikan hak-hak Agama, dan hak-hak orang lain
- b. Tawakkal kepada Allah, menggantungkan semua urusan kepadaNya
- c. Husnudzon (prasangka baik) kepada Allah
- d. Muraqabatullah, senantiasa merasa diawasi oleh Allah

2. Berakal sehat, normal atau waras. (*Maturity*) harus berakal sehat dan tidak terganggu pikirannya oleh sebuah penyakit yang dapat mempengaruhi keputusannya.

Hal ini didasarkan pada hadits Nabi saw berikut:

Artinya: “Pena itu diangkat atas tiga: orang tidur sehingga bangun, orang teruji sehingga bebas dan anak sehingga dewasa”. (Muhammad bin Isa At Turmudzi :547 , dan Sunan Abu Daud :1180)

3. Memiliki Ilmu dan Pemahaman syariat yang mendalam , sehingga memiliki kapasitas untuk melakukan kontrol dan cara yang benar dalam melaksanakannya. Firman Allah swt.(QS. Az Zumar :9) “(Apakah kamu orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadah pada waktu malam dengan sujud dan berdiri, karena takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah, “Apakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?” Sebenarnya hanya orang yang berakal sehat yang dapat menerima pelajaran.

4. Memiliki visi perjuangan, wawasan nasional dan internasional.
5. Pengalaman dalam pengkaderan/tarbiyah (senioritas) dan loyalitas sebagai kader (terikat dan terlibat dalam amal jama'i) Loyalitas sebagai kader dilihat dari masa pengkaderan dan riwayat keberjamaah
6. Memiliki Tanggung jawab dan komitmen terhadap tugas supervisor.
 - a. keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai supervisor.
 - b. Konsistensi dalam tugas sebagai supervisor, menjadikan amanah supervisi sebagai Prioritas dalam amal jama'i.
7. Berperilaku luhur (akhlaqul karimah) dan mawas diri sehingga dapat menjadi panutan. Ajaran Islam sangat memperhatikan adanya bentuk pengawasan terhadap diri terlebih dahulu sebelum melakukan pengawasan terhadap orang lain.

Hal ini antara lain berdasarkan hadits Rasulullah Saw sebagai berikut:

Artinya: “Periksalah dirimu sebelum memeriksa orang lain.

Lihatlah terlebih dahulu atas kerjamu sebelum melihat kerja orang lain.” (HR. Tirmidzi: 2383).

Selalu berusaha komitmen dan konsisten diatas kebenaran, sebelum menyeru orang lain mengikuti kebenaran, firman Allah swt.QS. Al-Baqarah : 44

Mengapa kamu menyuruh orang lain (mengerjakan) kebajikan, sedangkan kamu melupakan dirimu sendiri, padahal kamu membaca Kitab (Taurat)? Tidakkah kamu mengerti?

- a. Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan lembaga. Transparansi dalam sistem pengelolaan pengawasan.
- b. Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai supervisor.

8. Mewujudkan dan mengembangkan karya supervisi

Adapun Sikap (akhlak) terhadap objek yg disupervisi (eksekutif / dewan pengurus, pelaksana kebijakan organisasi dan jajarannya) dan terhadap rekan kerja sesama supervisi, menjadi sebuah kode etik yang menjadi panduan sikap seorang supervisor dalam menjalankan tugasnya.

Kode etik supervisor kepada supervise (obyek supevisi)

1. Menjunjung tinggi sifat Amanah

Dalam al-Qur'an surat an-Nisa ayat 58 Allah berfirman:
Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.

Dalam surat An-Nisa 58 terdapat kata “ amanah” yang berarti pertanggung jawaban. Supervisi mengandung unsur pelaksanaan amanah /tanggung jawab baik bagi supervise (obyek supervisi) maupun supervisor (pelaku supervisi).

melakukan kontrol itu harus amanah, menjalankan tugasnya dengan sebenar-benarnya dan tidak boleh khianat sekecil apapun. Hal ini sesuai dengan firman Allah : QS. Al Mukminun : 8, yang artinya : “ Dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya.”

2. **Mengedepankan prasangka baik** (husnudzon) dan menghindari suuzhon. sebagaimana perintah Allah ;
".Wahai orang-orang yang beriman, jauhilah banyak dari prasangka (yaitu prasangka-prasangka buruk), sesungguhnya sebagian prasangka itu adalah dosa (salah). Dan janganlah kamu mencari-cari kesalahan orang lain dan janganlah ada di antara kamu menggunjing sebagian yang lain. Apakah ada di antara kamu yang suka memakan daging saudaranya yang sudah mati? Tentu kamu akan merasa jijik dengannya. Dan bertakwalah kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala. Sesungguhnya Allah Subhanahu wa Ta'ala Maha Menerima Taubat lagi Maha Penyayang." (QS. Al-Hujurat[49]: 12)
3. **Jujur dan Adil**, memutuskan dan menetapkan sikap dan segala sesuatunya secara, netral, objektif dan tanpa ada keberpihakan kepada salah satu pihak yang dikontrolnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah swt.QS. Al An'am :152 Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih bermanfaat, sampai dia mencapai (usia) dewasa. Dan sempurnakanlah takaran dan

timbangan dengan adil. Kami tidak membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya dan firman-Nya: QS.

Al Maidah : 8

"Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap suatu kaum, membuatmu berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

4. **Memberi kesempatan** dan ringan dalam mengulurkan bantuan. Sanda Rosulullah : “ Seorang muslim adalah saudara bagi muslim lainnya, dia tidak menzaliminya dan tidak membiarkannya disakiti. Barang siapa yang membantu kebutuhan saudaranya maka Allah akan membantu kebutuhannya. Barang siapa yang menghilangkan satu kesusahan seorang muslim, maka Allah menghilangkan satu kesusahan baginya dari kesusahan-kesusahan hari kiamat. Barang siapa yang

menutupi (aib) seorang muslim maka Allah akan menutupi (aibnya) pada hari kiamat.” (HR. Bukhari)

5. **Bersikap tawadhu** namun tetap berwibawa dan bijaksana dalam bertindak, Penampilan dan tutur kata. Dari Abu Hurairah, Nabi shallallahu alaihi wa sallam bersabda: “Bukan orang yang sombong, majikan yang makan bersama budaknya, mau mengendarai himar (kendaraan kelas bawah) di pasar, mau mengikat kambing dan memerah susunya.” (HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 568, Baihaqi dalam Syuabul Iman 7839 dan dihasankan al-Albani).
6. **Menjaga Rahasia**, tidak menyampaikan sebuah berita kecuali kepada yang berhak menerimanya, sebagai mana suri tauladan yang bisa diambil dari sahabat anas bin malik, dalam sebuah riwayat beliau menjelaskan. “Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam mendatangkiku dan di waktu itu aku sedang bermain-main dengan beberapa orang anak. Beliau shallallahu ‘alaihi wasallam mengucapkan salam kepada kami, kemudian menyuruhku untuk sesuatu keperluannya. Oleh sebab itu aku terlambat mendatangi

ibuku. Selanjutnya setelah aku datang, ibu lalu bertanya, ‘Apakah yang menahanmu?’” Aku pun berkata, “Aku diperintah oleh Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam untuk sesuatu keperluannya.” Ibu bertanya, “Apakah hajatnya itu?” Aku menjawab, “Itu adalah rahasia.” Ibu berkata, “Kalau begitu jangan sekali-kali engkau memberitahukan rahasia Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam tersebut kepada siapapun juga.” Anas berkata, “Demi Allah, andaikata rahasia itu pernah aku beritahukan kepada seseorang, sesungguhnya aku akan memberitahukan hal itu kepadamu pula, wahai Tsabit.” (HR. Muslim, diriwayatkan pula oleh Al Bukhari dengan ringkas)

7. **Empati** , mampu merasakan pikiran, dan perasaan orang lain, ikut prihatin dengan masalah yang ada, dan ikut bersyukur dengan prestasi yang telah diraih. Hal tersebut merupakan manifestasi jalinan ukhuwah islamiyah dan saling mencintai antar saudara seiman. Dari Abu Hamzah Anas bin Malik Radhiallahu Ta’ala ‘Anhu, pelayan Rasulullah Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam, dari Nabi Shallallahu ‘Alaihi wa Sallam, beliau bersabda: “Tidak

beriman salah seorang kalian sampai dia mencintai saudaranya, seperti dia mencintai dirinya sendiri.” (HR. Bukhari dan Muslim)

8. **Teliti** (selalu memeriksa ulang sebuah informasi /tabayyun) dan **Kritis** (tidak lekas percaya suatu informasi)Firman Allah ;“Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepada kamu seorang fasik membawa suatu berita, maka bersungguh-sungguhlah mencari kejelasan agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa pengetahuan yang menyebabkan kamu atas perbuatan kamu menjadi orang-orang yang menyesal,” (QS. Al-Hujurat ayat 6) Hendaknya juga ia mampu menjadi sangat tegas namun tidak sampai menjadi bengis apalagi aniaya, dan di saat yang sama, dia juga harus mampu menjadi moderat, namun tidak sampai menjadi lemah apalagi dikuasai oleh pihak lain.
9. **Bersikap dan Bertindak professional**, sesuai dengan apa yang menjadi wilayah kerja dan kewenangannya
10. **Berkomunikasi dengan teknik yg efektif** , baik.dan benar.

11. **Kesediaan untuk mendengarkan** dan menghargai pendapat orang lain.
12. **Mampu beradaptasi** dengan perkembangan zaman.
13. **Pemaaf dan toleran**
14. **Menjaga keselamatan (nyawa)** , harta dan kehormatan kaum muslimin, secara umum, terkhusus lagi bagi sesama da'i di jalan Allah

Terhadap sesama supervisor / pengemban amanah yg sama :

1. Saling memotivasi diri dalam amaliyah terkait tugas/ amanah bersama ataupun pengembangan diri .
2. Memelihara dan mengembangkan rasa solidaritas .
3. Jujur dan bersikap terbuka
4. Dapat bekerja dalam tim. Keberhasilan melakukan aktivitas yang memerlukan kemampuan seperti pemecahan masalah atau kegiatan yang memerlukan kerjasama.
5. Santun dan rendah hati
6. Menjalin dan melihara hubungan yg baik

Sumber Rujukan:

- Academia, "Pengertian Manajemen Secara Etimologis", Situs Resmi Academia.
https://www.academia.edu/9569679/Pengertian_Manajemen_Secara_Etimologis (17 Juni 2022).
- Accurate, "Manajemen Stres di Lingkungan Kerja", Situs Resmi Accuare
<https://accurate.id/marketing-manajemen/manajemen-stress/> (20 juni 2022)
- Alodokter, "Empat Tanda yang Muncul pada Saat Mengalami Stres", Situs Resmi Alodokter.
<https://www.alodokter.com/stres/> (18 Juni 2022).
- Anjelica, dkk., *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Selemba Empat, 2008)
- As Sadhaan, 'Abdul 'Aziz bin Muhammad bin 'Abdillah. Ma'alim fii Thariq Tholab Al-'Ilmi. Darul Qabis
- Astari, I.D. manajemen stres kerja dengan Intervensi Kelompok pada Staf Pengasuh di Kampus DiakoneaModern (DKM). Thesis. Universitas Indonesia. 2012.
- Burhanuddin Sesi, dkk., "Manajemen dan Eksekutif", *Jurnal Menejemen* 3, no. 2 (2019)
- Dalam Islam, "Cara Menghilangkan Stres dalam Islam", Situs Resmi Dalam Islam. <https://dalamislam.com/dasar-islam/cara-menghilangkan-stress-dalam-islam/> (17 Juni 2022).
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. Edisi ke-3
- Departement Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*
- Dirgahayu, Lantara, M.Nusran. *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja* (2019)., Penerbit: Nas Media Pustaka, Makassar- Indonesia, 196 hal. - ISBN: 978-6237-340-27-0
- Gramedia Blok, "Manajemen", Situs Resmi Gramedia Blok.
<https://www.gramedia.com/best-seller/manajemen/> (17 Juni 2022).
- Halodok, "Stres Berkepanjangan bagaimana Dampaknya bagi Tubuh", Situs Resmi Halodok.

- <https://www.halodoc.com/artikel/stres-berkepanjangan-bagaimana-dampaknya-bagi-tubuh/> (17 Juni 2022).
- <http://ihsanfaridmd.wordpress.com/2010/10/25/organisasi-nirlaba/>
- <http://massofa.wordpress.com/2008/02/20/gambaran-umum-penganggaran-perusahaan/>
- <http://sijabatemanela.blogspot.com/2008/06/pengertian-organisasi-nirlaba.html>
- <http://sijabatemanela.blogspot.com/2008/06/perbedaan-akuntansi-nirlaba-dengan.html>
- <http://www.dakwatuna.com/2007/08/26/233/kontribusi-terhadap-dakwah/#ixzz4gANbmSUu>
- <http://www.keuanganlsm.com/2011/05/02/siklus-pengelolaan-keuangan-organisasi-nirlaba/>
- <https://rumaysho.com/12949-kiat-manajemen-waktu-1.html>
- Huda, Miftahul. *Pengelolaan Wakaf Dalam Perspektif Fundraising*. Jakarta: Kementerian Agama RI 2012.
- Ibnul Qayyim. *Madarij As-Salikin*, Darul Kutub Al-'Arabi, juz 1: 456
- KBBI, Arti Stres, Situs Resmi KBBI. <https://kbbi.web.id/stres> (16 Juni 2022)
- Lina Nur Hayati dan Mugi Harsono, "Tinjauan Literatur Mengenai Stres dalam Organisasi", *Jurnal Ilmu Manajemen* 18, no. 1 (2021)
- MA Ab Halim, MMM Salleh, AA Ahmad, S Ab Rahman, M Nusran *Economic growth of halal industry: Enhancing governance and halal legal framework in the ASEAN (Goal 12) (2022)*, , Penerbit: Routledge Kuala Lumpur, *Good Governance and the Sustainable Development Goals in Southeast Asia*, 140-154
- Muhammad Muslim, "Menejemen Stres Upaya Mengubah Kecemasan Menjadi Sukses", *Esensi* 18, no. 2 (2015)
- Muhummatul Hasanah, "Stres dan Solusi dalam Prespektif Psikologi Islam", *Jurnal Ummul Qura* 8, n0. 1 (2019)
- Mustamir Pedak, *Metode Supernol Menaklukkan Stres (Cet. I; Jakarta Selatan: Hikma Publlising House, 2009)*,.
- Transformasi Lembaga Keuangan dalam Mendukung Sektor Usaha untuk M Nusran, I Parakkasi, R Siri, M Anshar, M Misbahuddin, S Yasen, S Arifai, dkk Pengembangan*

- Industri Halal (2021), Penerbit: Yayasan Bina Insan Kamil, Makassar. ISBN: 978-623-98288-0-6
- Nusran.M Manajemen Industri Produk Halal dalam Perspektif Ekosistem Halal (2021) Penerbit: Desanta Muiavisitama, Banten Indonesia. ISBN: 978-623-6010-35-8)
- Nusran, Muhammad. Manajemen Lingkungan Industri (2022) Penerbit: yayasan Bina Insan Kamil, Makassar ISBN: 978-6239-8288-1-3, 250 Halaman.
- Robbins dan Timothy A. Judge, Organizational Behaviour, terj. Diana Anjelica, dkk., Perilaku Organisasi, (Jakarta: Selemba Empat, 2008)
- Safina Online, "Bagaimana Al-quran Mengajarkan Manajemen Stres", Situs Salafi Online <https://safinah-online.com/bagaimana-alquran-mengajarkan-manajemen-stres-bagian-2/> (20 juni 2022)
- Sukadiyanto, "Stres dan Cara Mengatasinya", Cakrawala Pendidikan, no. 1 (2010):
- Susatyo Yuwono, "Mengelola Stres dalam Prespektif Islam dan Psikologi", Psycho Idea, no. 2 (2010):
- Susmiati, Solusi Praktis Menurunkan Stigma dan Stres Psikologi Pengobatan Kusta (Cet. 1; Siduarjo: Sifatma Jawara, 2021)



Konsep adalah sebuah aturan dengan tata kelola yang standar yang dapat dipahami oleh semua anggota dalam sebuah organisasi adalah sebuah keniscayaan. Sebuah Konsep harus dapat di jelaskan dan di implementasikan dengan baik jika memiliki konsep dan terinci dan terukur.

Buku ini akan membahas konsep dan aplikasinya dalam berbagai kondisi persentuhan seorang aktivis dakwah dengan lingkungan dakwah dimana seorang kader berada dan bermasyarakat. Konten materi yang tersajikan semuanya menuntun pada bagaimana seorang aktivis dakwah berkiprah di medan dakwah, sehingga dibutuhkan seni berinterkasi dan metode dalam memecahkan masalah yang ada dan akan terus ada dengan segala dinamikanya. Materi-materi yang tersajikan adalah terdiri dari Manajemen Diri bagi aktivis Dakwah, Pengantar Operasional Amal Jama'li, Manajemen Perencanaan, Manajemen (Pengembangan) Dakwah, Analisis Jabatan/Pekerjaan, Manajemen Komunikasi Dakwah, Metoda Efektif Pemecahan Mas'alah Dan Pengambilan Keputusan, Manajemen Rapat, Pengantar Manajemen Keuangan, Manajemen Konflik, Manajemen Stress, Manajemen & Teknik Supervisi, Metode dan Program Supervisi (Peran, tugas & fungsi Dewan syuro), Etika dan profil supervisor.

Penyajian materi dalam bentuk Training (pelatihan) full 2 hari atau setara dengan 18 jam, yang dibawakan oleh pakar yang bersesuaian dengan konten materi tersebut. Semoga bermanfaat dan dapat menjadi rekam jejak bagi generasi berikutnya yang akan melanjutkan estafet gerakan Dakwah dan perjuangan ini secara berkelanjutan (istimrariyah)



YAYASAN BINA INSAN KAMIL
JL. DAENG REGGE II NO.14
INSANMEDIA2021@GMAIL.COM
HP. 0812-4295-6256

ISBN 978-623-98288-2-0

