

**STRATEGI PRODI MANAJEMEN DAKWAH DALAM
MENINGKATKAN JUMLAH LULUSAN**

SKRIPSI

Diajukan Oleh

Mulia Nandar
NIM. 150403021

**Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prodi Manajemen Dakwah**



**PRODI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021 M/1441 H**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK)
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar S-1
Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah

Oleh

MULIA NANDAR
NIM. 150403021

Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Jurusan Manajemen Dakwah

Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Dr. Jailani, M. Si.
NIP. 196010081995031001

Pembimbing II



Dr. Juhari, M. Si.
NIP. 196612311994021006

جامعة الرانيري

A R - R A N I R Y

SKRIPSI

Telah Dinilai oleh Panitia Ujian Munaqasyah Skripsi
Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry
dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Ilmu Dakwah
Prodi Manajemen Dakwah

Diajukan Oleh:

MULIA NANDAR
NIM. 150403021

Pada Hari/Tanggal
Rabu, 3 februari 2021M
21 jumadil akhir 1442 H
di

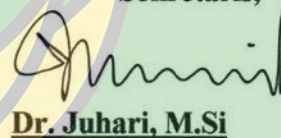
Darussalam-Banda Aceh
Panitia Sidang Munaqasyah

Ketua,



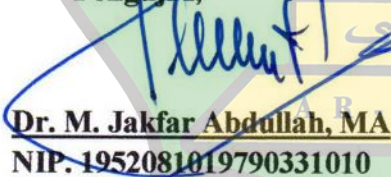
Dr. Jailani, M.Si
NIP.196010081995031001

Sekretaris,




Dr. Juhari, M.Si
NIP.196612311994021006

Penguji 1,



Dr. M. Jakfar Abdullah, MA
NIP. 1952081019790331010

Penguji 2,



Rahmatul Akbar M.Ag

Mengetahui,

Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Fakhri, S.Sos., MA
NIP. 196411291998031001



PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya:

Nama : Mulia Nandar
NIM : 150403021
Jenjang : Strata Satu (S-1)
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Ar-Raniry.

جامعة الرانيري

Banda Aceh, 3 Februari 2021

Yang Menyatakan,

A R



R

METERAI
TEMPEL

043AJX165968604

Mulia Nandar

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul “ **Strategi Prodi Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Jumlah Lulusan**” strategi prodi manajemen dakwah dalam meningkatkan jumlah lulusan sangat penting dilakukan secara efektif, jika tidak akan berdampak terhadap kesuksesan prodi dalam meluluskan mahasiswa tepat waktu. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor penyebab adanya mahasiswa yang tidak dapat menyelesaikan pendidikan secara tepat waktu, untuk mengetahui strategi prodi manajemen dakwah dalam meningkatkan jumlah lulusan dan mengetahui tantangan prodi dalam mendorong penyelesaian studi mahasiswa tepat waktu. Penelitian merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa faktor penyebab adanya mahasiswa yang tidak dapat menyelesaikan pendidikan secara tepat waktu ialah : faktor internal seperti keaktifan, kurang motivasi, kurang pemahaman di bidang yang digeluti, dan faktor eksternalnya seperti faktor ekonomi, dan lainnya. Strategi prodi manajemen dakwah dalam meningkatkan jumlah lulusan telah dilakukan seperti ; memantau perkembangan mahasiswa melalui monitoring perkuliahan, yaitu memantau jalannya sistem perkuliahan yang ada di jurusan atau prodi manajemen dakwah agar tetap sesuai dengan yang telah direncanakan dan melakukan evaluasi kemudian agar proses perkuliahan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dan juga tantangan prodi dalam mendorong penyelesaian studi mahasiswa tepat waktu ialah tantangan covid, kebijakan pemerintah dan universitas yang ada kalanya berubah, keadaan ekonomi keluarga mahasiswa, tingkat kesadaran, etos dan kedisiplinan mahasiswa yang masih rendah, dan lain – lain.

Kata kunci : Strategi , Prodi , Manajemen , Dakwah



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis sampaikan kehadirat Allah, karena dengan Rahmat dan hidayah-Nya penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini dapat terselesaikan. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad *shallallahu alaihi wasallam* yang telah menjadi panutan sepanjang masa, beserta keluarga dan para sahabatnya, yang telah membawa perubahan bagi umat manusia dari alam kebodohan ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan. Skripsi ini berjudul “*Strategi Prodi Mamajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Jumlah Lulusan*”, dibuat sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, terdapat banyak kesukaran karena keterbatasan ilmu, namun melalui bantuan dan motivasi yang diberikan oleh banyak pihak, maka skripsi dapat diselesaikan dengan baik. Berkenaan dengan hal tersebut penulis ucapkan terima kasih yang istimewa kepada:

1. Teruntuk orang tua ku ayahanda Alm.Sudirman dan ibunda Bungsu yang selalu memberikan arahan dan dukungan baik berupa moril maupun materil serta doa yang tidak henti dari keduanya sehingga penulis dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang perkuliahan sampai lulus .
2. Bapak Dr. Fakhri, S.Sos.,MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
3. Bapak Dr. Jailani, M.Si. selaku pembimbing I yang telah memberikan saran dan masukan penulis selama perkuliahan S1 dan juga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Juhari, M,Si, selaku pembimbing II dan penasehat akademik yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan arahan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.

5. Teman-teman satu jurusan Manajemen Dakwah leting 2015 yang tidak bisa disebut satu persatu, selama ini sudah berjuang bersama, rela berbagi ilmu, canda, tawa serta support bagi penulis.

Tiada kata yang dapat melukiskan rasa syukur dan terima kasih kepada semua yang telah memberikan motivasi, sehingga penulisan skripsi ini selesai. Penulis menyadari, karya tulis ilmiah ini masih jauh dari kata sempurna, harapan penulis kepada pembaca agar memberikan kritik dan saran konstruktif guna perbaikan yang akan datang. Akhir kata, hanya kepada Allah kita berserah diri, mudah-mudahan semua mendapat ridha-Nya. Aamiin ya Rabbal 'Alamin.



Banda Aceh, 23 Januari 2021
Penulis,

Mulia Nandar
NIM. 150403021

DAFTAR ISI

ASBTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR LAMPIRAN	vi
BAB I: PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah	1
B. RumusanMasalah.....	5
C. TujuanPenelitian	6
D. ManfaatPenelitian	6
E. PenjelasanIstilah	6
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	
A. PengertianStrategi	11
B. Jenis – JenisStrategi	15
C. ManfaatStrategi.....	24
D. KeunggulanStrategi	26
E. StrategiPencapaianTujuan	28
F. PengertianManajemen	30
G. SejarahManajemenDakwah	35
BAB III: METODE PENELITIAN	
A. JenisdanPendekatanPenelitian	39
B. LokasiPenelitian.....	39
C. InformanPenelitian.....	40
D. Teknikpengumpulan Data.....	40
E. TeknikPengolahandanAnalisis Data	42
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. GambaranUmumLokasiPenelitian.....	45
B. Pembahasan	66
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan surat Rektor IAIN Ar- Raniry Darussalam Banda Aceh Nomor: IN/3/K/IV/PP.00.9/3244/1995 tanggal 19 agustus 1995 tentang permohonan persetujuan pembukaan jurusan baru pada Fakultas Dakwah yaitu Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) dan Jurusan Manajemen Dakwah (MD). Maka hasil keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor: E/5 1996 tanggal 8 januari 1996 di Jakarta tentang pembukaan kedua jurusan baru tersebut resmi dibuka untuk mengantisipasi ketersediaan tenaga –tenaga terdidik dibidang pengembangan masyarakat dan manajemen dakwah pada masa akan datang dan peningkatan program studi di Fakultas Dakwah dipandang perlu menyelenggarakan atau memiliki jurusan Pengembangan Masyarakat Islam dan Manajemen Dakwah.

Istilah strategi sudah menjadi istilah yang sering digunakan oleh masyarakat untuk menggambarkan berbagai makna seperti suatu rencana, taktik atau cara untuk mencapai apa yang diinginkan. Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan *planning* dan manajemen *management* untuk mencapai suatu tujuan. Tetapi, untuk mencapai tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja, melainkan harus mampu menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

Sumber lainnya menyatakan bahwa strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan dan

eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Menurut Rangkuti, strategi adalah alat untuk mencapai tujuan. Tujuan utamanya adalah agar perusahaan dapat melihat secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal, sehingga perusahaan dapat mengantisipasi perubahan lingkungan eksternal. Dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, memiliki tema, mengidentifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisien dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif.¹

Menurut Mintzberg konsep strategi itu sekurang-kurangnya mencakup lima arti yang saling terkait, dimana strategi adalah suatu:

1. Perencanaan untuk semakin memperjelas arah yang ditempuh organisasi secara rasional dalam mewujudkan tujuan-tujuan jangka panjang.
2. Acuan yang berkenan dengan penilaian konsistensi ataupun inkonsistensi perilaku serta tindakan yang dilakukan oleh organisasi.
3. Sudut yang diposisikan oleh organisasi saat memunculkan aktivitasnya.
4. Suatu perspektif yang menyangkut visi yang terintegrasi antara organisasi dengan lingkungannya yang menjadi batas bagi aktivitasnya.

¹ Crown Dirgantoro, *Manajemen Strategic Konsep, Kasus Dan Implementasi*, (Jakarta : Gramedia pustaka Utama, 2001), hal 13

5. Rincian langkah taktis organisasi yang berisi informasi untuk mengelabui para pesaing.²

Jurusan adalah bawahan dari Fakultas . Ibarat sebuah negara Jurusan adalah sebuah kabupaten yang terletak setelah provinsi . Jurusan ini lebih terfokus kemana anda akan mengambil perkuliahan . Jadi disetiap jurusan yang anda ambil memiliki mata kuliah yang berbeda beda meskipun anda berada pada satu Fakultas namun mata kuliah yang akan dijalani akan sangat berbeda. Salah satu contoh jurusan atau prodi adalah prodi manajemen dakwah yang berada di Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Ar- Raniry.

Menurut seorang ahli bernama Adi S,³ peningkatan berasal dari kata tingkat. Yang berarti lapis atau lapisan dari sesuatu yang kemudian membentuk susunan. Tingkat juga dapat berarti pangkat, taraf, dan kelas. Sedangkan peningkatan berarti kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu, peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

Kata peningkatan biasanya digunakan untuk arti yang positif. Contoh penggunaan katanya adalah peningkatan mutu pendidikan, peningkatan kesehatan masyarakat, serta peningkatan keterampilan para penyandang cacat. Peningkatan dalam contoh diatas memiliki arti yaitu usaha untuk membuat sesuatu menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Suatu usaha untuk tercapainya suatu peningkatan

² David, Fred R., *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta : Salemba Empat ,2007),Hal 132

³ David, Fred R., *Manajemen Strategi Konsep*, (Jakarta : Salemba Empat 2005). Hal 232

biasanya diperlukan perencanaan dan eksekusi yang baik. Perencanaan dan eksekusi ini harus saling berhubungan dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditentukan. Kata peningkatan juga dapat menggambarkan perubahan dari keadaan atau sifat yang negatif berubah menjadi positif. Sedangkan hasil dari sebuah peningkatan dapat berupa kuantitas dan kualitas. Kuantitas adalah jumlah hasil dari sebuah proses atau dengan tujuan peningkatan. Sedangkan kualitas menggambarkan nilai dari suatu objek karena terjadinya proses yang memiliki tujuan berupa peningkatan. Hasil dari suatu peningkatan juga ditandai dengan tercapainya tujuan pada suatu titik tertentu. Dimana saat suatu usaha atau proses telah sampai pada titik tersebut maka akan timbul perasaan puas dan bangga atas pencapaian yang telah diharapkan.⁴

Ada lima cara dalam meningkatkan efektivitas strategi di dalam sebuah organisasi yaitu : memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dengan baik, fokus pertumbuhan organisasi, jaga nasabah dalam pikiran, bekerja pada layanan atau produk berkualitas, manfaatkan teknologi.

Lulus kuliah tepat waktu merupakan keinginan setiap mahasiswa walaupun apa yang dilakukan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan tetap saja keinginannya sama. Akan tetapi banyaknya rintangan dan lika-liku dalam mencapai keinginan tersebut membuat kebanyakan mahasiswa tidak bisa menyelesaikan kuliahnya tepat waktu, berbagai macam faktor penyebab hal itu baik internal mahasiswanya itu sendiri maupun eksternal. faktor internal seperti kurang maksimal mengatur waktu kuliah dengan kegiatan diluar kuliah baik itu

⁴ Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L., *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta : Andi 2003.) Hal 123

kegiatan organisasi maupun karna bekerja, dan juga bisa jadi karna malas untuk pergi kuliah, malas belajar atau susah memahami materi kuliah dan lain-lain yang berasal dari individu mahasiswa itu sendiri dan menjadi penghambat cepatnya mahasiswa itu menyelesaikan studinya.

Strategi yang di gunakan prodi manajemen dakwah dalam meningkatkan jumlah lulusan masih dalam upaya untuk dilakukan dengan baik hal ini dikarenakan walaupun prodi sudah memiliki banyak doctor tapi masih ada dosen luar biasa dan lain – lain.

Agar berkurangnya mahasiswa yang telat lulus kuliah perlu adanya strategi atau langkah yang di tempuh oleh prodi untuk membantu mahasiswa lulus secara tepat waktu khususnya di prodi manajemen dakwah.

Berdasarkan masalah diatas maka peneliti mengambil judul “**Strategi Prodi Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Jumlah Lulusan**”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan beberapa masalah mengenai Strategi Prodi Dalam Meningkatkan Jumlah Lulusan Tepat Waktu, lebih rincinya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Strategi Prodi manajemen dakwah Dalam Meningkatkan Jumlah Lulusan.?
2. Apa saja peluang dan tantangan prodi dalam mendorong penyelesaian studi mahasiswa tepat waktu ?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian rumusan masalah di atas, rincian tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Strategi Prodi manajemen dakwah Dalam Meningkatkan Jumlah Lulusan .
2. Untuk mengetahui peluang dan tantangan prodi dalam mendorong penyelesaian studi mahasiswa tepat waktu .

D. Manfaat Penelitian

Menurut tujuan penelitian yang di paparkan diatas, maka manfaat dari penelitian ini diharapkan:

1. Secara Teoritis

Dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikut Secara Praktis.

2. Secara praktis

penelitian ini diharapkan dapat memberikan pelajaran kepada pembaca dan kepada masyarakat mengenai, strategi prodi manajemen dakwah melatih dan mengembangkan pemahaman sebuah penelitian dan tulisan ilmiah tentang Strategi Prodi Manajemen Dakwah Dalam Meningkatkan Jumlah Lulusan .

E. Penjelasan Istilah

1. Strategi

Strategi berasal dari bahasa yunani, yaitu “strategos” kata tersebut berasal dari kata “stratos” yang berarti tentara, dan “ag” yang berarti memimpin. Dalam

penggunaannya. Kata “strategos” diartikan seni berperang. Dalam pengistilahannya. Strategi adalah ilmu perencanaan dan pengerahan sumber daya untuk operasi besar-besaran. Melansir kekuatan pada posisi yang paling menguntungkan sebelum menyerang lawan.⁵

Gerry Johnson, Kevin Schools, Richard Whittington, mendefinisikan strategi sebagai arah acuan dan ruang lingkup sebuah organisasi dalam jangka waktu yang panjang. Yang membuatnya dapat mencapai keunggulan di lingkungan yang berubah-ubah melalui pengaturan sumber daya dan kompetensi dengan tujuan pemenuhan kebutuhan para stakeholder.⁶

Mintzberg⁷ mendeskripsikan bahwa strategi dapat dilihat dari beberapa perspektif. Strategi bisa dilihat sebagai pola dari serangkaian tindakan yang telah dilakukan oleh organisasi. Strategi juga bisa dilihat sebagai rencana yang dituju yang telah ditetapkan sebelumnya. Perspektif lain memandang bahwa strategi merupakan rencana yang termanifestasi dalam sebuah pola dari berbagai serangkaian kegiatan. Namun strategi juga ada yang terkadang terlihat sebagai tindakan yang tidak direncanakan dan terkesan muncul tiba-tiba. Perspektif selanjutnya memandang bahwa strategi terkait dengan posisi. Bahwa organisasi dituntut untuk menentukan posisinya dalam peta persaingan yang ada agar mencapai tujuannya. Strategi kadang juga dipandang sebagai sebuah perspektif.

⁵ Jemsly Hutabarat, Martani Huseini, *Strategi: Pendekatan Komprehensif dan Terintegrasi Strategic Excellence dan Operational Excellence Secara Simultan* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia,), 14.

⁶ Jemsly Hutabarat, Martani Huseini, *Strategi: Pendekatan Komprehensif Dan Terintegrasi Strategic Excellence Dan Operational Excellence Secara Simultan* (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia,), 20

⁷ Henry Mintzberg, *Tracking Strategies: Toward a General Theory* (New York: Oxford University Press, 2007)1-9.

Bahwa organisasi memiliki perspektifnya masing-masing dalam membentuk misi yang menjadi corak perspektif dari setiap tindakan yang dilakukannya. Pada perspektif terakhir yang dijelaskan oleh Mintzberg. Strategi juga kadang manuver tipu muslihat untuk menghadapi para pesaing. Namun kecenderungannya, tindakan-tindakan untuk perspektif yang kelima ini cenderung bersifat jangka pendek sehingga terkadang ada yang kurang relevan apabila yang dipandang sebagai strategi yang seharusnya bersifat jangka panjang.

Strategi yang diupayakan oleh para manajer memiliki dampak yang sangat besar bagi kinerja organisasi secara relatif terhadap para pesaingnya. Pada sebagian besar organisasi, untuk mencapai kinerja serta hasil yang unggul dibandingkan para pesaingnya adalah tantangan yang utama. Jika organisasi berhasil membentuk kinerja yang unggul, maka pada saat itulah organisasi telah memiliki keunggulan kompetitif.

Maksud dengan strategi yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah strategi atau cara yang akan digunakan oleh prodi manajemen dakwah dalam meningkatkan jumlah lulusan tiap tahunnya.

2. Manajemen Dakwah

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, management, berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen adalah sebagai suatu proses yang ditetapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan .⁸

⁸ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal.9

Dalam bahasa Arab, istilah manajemen diartikan sebagai an-nizam atau at-tanzhim, yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala segala sesuatu pada tempatnya. Pengertian tersebut dalam skala aktivitas juga dapat diartikan sebagai aktivitas menertibkan, mengatur, dan berfikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, mengetahui prinsip-prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.⁹

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah:

Sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, terhadap para anggota organisasi serta penggunaan seluruh sumber-sumber yang ada secara tepat untuk meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu, terdapat pengertian lain dari kata manajemen, yaitu “kekuatan yang menggerakkan suatu usaha yang bertanggung jawab atas sukses dan kegagalannya suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama dengan orang lain.”¹⁰

Secara etimologis, dakwah berasal dari bahasa arab, yaitu *da'a*, *yad'u*, *da'wan*, *du'a*, yang diartikan sebagai mengajak/menyeru, memanggil, seruan, permohonan, dan permintaan. istilah ini sering diberi arti yang sama dengan istilah-istilah *tabligh*, *amr ma'ruf*, dan *nahi munkar*, *mau'idzhoh hasanah*, *tabsyir*, *indzhar*, *washiyah*, *tarbiyah*, *ta'lim*, dan *khotbah*.¹¹

⁹H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal 10

¹⁰ibid

¹¹ ibid

Prodi manajemen dakwah adalah jurusan yang memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi manajemen professional, dengan kepribadian dan sosial keagamaan. Melahirkan karya-karya penelitian yang menggambarkan pemahaman terhadap dasar-dasar/ prinsip- prinsip ilmiah sebagai landasan untuk memecahkan masalah di dalam bidang manajemen dakwah. Dan menghasilkan lulusan yang memiliki kecakapan hidup khususnya yang terkait profesional kerja dan pasar kerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pengertian Strategi

Strategi diartikan sebagai kiat, cara dan taktik utama yang dirancang secara sistematis dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terarah ada tujuan strategi organisasi. Rancangan yang bersifat sistematis itu dilingkungan sebuah organisasi disebut perencanaan strategi. Dan pendapat lain mengatakan manajemen strategi adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya. Pengertian lain mengatakan bahwa manajemen strategi adalah usaha manajerial menumbuhkembangkan kekuatan organisasi untuk mengeksploitasi peluang yang muncul guna mencapai tujuannya yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan. Pengertian yang ketiga mengatakan bahwa manajemen strategi adalah arus keputusan dan tindakan yang mengarah pada pengembangan suatu strategi atau strategi-strategi yang efektif untuk membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut para ahli yang dikutip dalam bukunya Faisal Afif, yang isinya ada 10 pengertian strategi, yaitu :¹²

1. Carl Von Clausewitz.¹³ Strategi merupakan pengetahuan tentang penggunaan pertempuran untuk memenangkan sebuah peperangan. Dan perang itu sendiri merupakan kelanjutan dari politik.

¹² Faisal Afif, *Strategi Menurut Para Ahli*, (Bandung : Angkasa 1984), Hal. 09

2. A.Halim¹⁴ strategi merupakan suatu cara dimana sebuah lembaga atau organisasi akan mencapai tujuannya sesuai peluang dan ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi serta kemampuan internal dan sumber daya.
3. Morrisey¹⁵ mengatakan bahwa strategi ialah proses untuk menentukan arah yang harus dituju oleh perusahaan supaya dapat tercapai segala misinya.
4. Pearce dan Robinson¹⁶ strategi menurut mereka adalah rencana main dari suatu perusahaan, yang mencerminkan kesadaran suatu perusahaan mengenai kapan, dimana dan bagaimana ia harus bersaing dalam menghadapi lawan dengan maksud dan tujuan tertentu.
5. Rangkuti mengatakan bahwa strategi adalah alat untuk mencapai tujuan.
6. Craig dan Grant,¹⁷ menurut mereka strategi yaitu penetapan tujuan dan sasaran dalam jangka.
7. Johnson dan Scholes, yang dimaksud strategi ialah arah dan ruang lingkup dari sebuah organisasi atau lembaga dalam jangka panjang yang mencapai keuntungan melalui konfigurasi dari sumber daya dalam lingkungan yang menantang, demi memenuhi kebutuhan pasar dan suatu kepentingan.¹⁸

¹³ Husein, Umar, *Strategic Manajemen in Action*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2003), Hal 65

¹⁴ Ibid, 78

¹⁵ Ibid, 89

¹⁶ Husein, Umar, *Strategic Manajemen in Action*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2003), Hal 97

¹⁷ Ibid, 97

¹⁸ Husein, Umar, *Strategic Manajemen in Action*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2003), Hal . 10

8. Siagaan,¹⁹ Strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diterapkan seluruh jajaran dalam suatu organisasi demi pencapaian tujuan organisasi tersebut.
9. Kaplan dan Norton, strategi merupakan seperangkat hipotesis dalam model hubungan cause dan effect yakni suatu hubungan yang bisa diekspresikan dengan hubungan antara if dan then.
10. Syafrizal²⁰ menurutnya strategi ialah cara untuk mencapai sebuah tujuan berdasarkan analisa terhadap faktor eksternal dan internal. Strategi merupakan sekumpulan cara secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, sebuah perencanaan dalam kisaran waktu tertentu.

Ketua prodi sebagai manager pendidikan yang berada di jurusan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan atau membawa jurusan yang dipimpinya memperoleh kualitas pembelajaran yang baik. Keadaan tersebut dapat diwujudkan dengan baik, apabila kepala jurusan mampu menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui tantangan pengertian strategi kepala jurusan, maka dari itu terlebih dahulu perlu dipahami mengenai pengetahuan itu sendiri. Strategi adalah sejumlah keputusan dan aksi yang ditujukan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan sumber daya organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya.²¹

¹⁹ Husein, Umar, *Strategic Manajemen In Action*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2003), Hal 76

²⁰ Husein, Umar, *Strategic Manajemen in Action*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2003), Hal 231

²¹ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, (Jakarta: erlangga, 2006), hal.12

Sedangkan menurut siagian P. sondang Strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan sadar yang dibuat oleh manajemen puncak dan di implementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.²²

Kata “strategi” dalam kamus besar bahasa Indonesia mempunyai beberapa arti, antara lain:

1. Ilmu dan seni mengembangkan semua sumber daya bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai.
2. Ilmu dan seni memimpin bala tentara untuk menghadapi musuh dalam kondisi perang atau dalam kondisi yang menguntungkan.
3. Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.²³

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kata “strategi” yang dimaksud dalam penelitian ini adalah segala upaya atau rencana cermat yang akan dilakukan oleh kepala jurusan manajemen dakwah dalam mencapai sasaran khusus, dengan adanya 3 unsur strategi yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian - hasil/ evaluasi untuk meningkatkan Kualitas pendidikan.

²²Siagian P. Sondang, *Managemen Strategi*, (bumi aksara, Jakarta, 2004) hal.20

²³ Undang-undang RI No. 20 / 2003 tentang Sisdiknas

B. Jenis – Jenis Strategi

Ketua prodi pasti mempunyai berbagai karakteristik dalam memujudkan visi dan misi jurusannya. Sehingga, kepala jurusan mempunyai berbagai jenis strategi yang akan dilakukan guna mewujudkan visi dan misi tersebut.

kepala jurusan harus mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi, serta perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sehingga, kepala jurusan diharapkan menjadi pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja para dosen dan para pegawai yang bekerja di jurusan agar lebih baik.

Kepala jurusan sebagai pemimpin, harus memiliki berbagai kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan pembinaan disiplin pegawai dan motivasi baik kepada pegawai dan juga mahasiswa. Adapun jenis-jenis strategi ada beberapa poin yaitu :

a) Pembinaan Disiplin

Seorang pemimpin harus menumbuhkan sikap disiplin, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini, pemimpin harus mampu membantu bawahannya mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilakunya, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk menanamkan rasa hormat terhadap kewenangan, menanamkan kerjasama, dan merupakan kebutuhan untuk berorganisasi, serta untuk menanamkan rasa hormat terhadap orang lain.

Taylor dan User (1982) mengemukakan strategi umum membina disiplin sebagai berikut.²⁴

1. Konsep diri, strategi ini menekankan bahwa konsep-konsep diri setiap individu merupakan faktor dari setiap perilaku. Untuk menumbuhkan konsep diri, pemimpin disarankan bersifat empatik, menerima, hangat, dan terbuka sehingga para pegawai dapat mengeksplorasi pikiran dan perasaannya dalam memecahkan masalahnya.
2. Keterampilan berkomunikasi, pemimpin harus menerima semua perasaan pegawai dengan teknik komunikasi yang dapat menimbulkan kepatuhan dari dalam dirinya.
3. Konsekuensi-konsekuensi logis dan alami, perilaku-perilaku yang salah terjadi karena pegawai telah mengembangkan kepercayaan yang salah terhadap dirinya. Hal ini mendorong munculnya perilaku-perilaku salah yang disebut misbehavior. Untuk itu pemimpin disarankan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah sehingga membantu pegawai dalam mengatasi perilakunya, serta memanfaatkan akibat-akibat logis dan alami dari perilaku yang salah.
4. Klarifikasi nilai, strategi ini dilakukan untuk membantu pegawai dalam menjawab pertanyaannya sendiri tentang nilai-nilai dan membentuk sistem nilainya sendiri.

²⁴David, Fred R., *Strategic Manajemen, Manajemen Strategis* (Jakarta:Salemba Empat, 2005) hal 48

5. Latihan keefektifan pemimpin, metode ini bertujuan untuk menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya hukuman dan ancaman melalui metode komunikasi tertentu.
6. Terapi realitas, pemimpin perlu bersikap positif dan bertanggung jawab.²⁵

b) Pembangkitan Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektifitas kerja.

Setiap bawahan memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lain berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan bawahan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, perlu diupayakan untuk membangkitkan motivasi para pegawai dan faktor-faktor lain yang mempengaruhinya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan keefektifan kerja. Para pegawai akan bekerja sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Apabila para bawahan memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas. Dengan kata lain, seorang bawahan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorong (motivasi). Dalam

²⁵ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 118-119

kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para bawahan sehingga kinerja mereka meningkat.

Motivasi adalah hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Ada dua jenis motivasi, yaitu instrinsik, dan ekstrinsik.²⁶ Motivasi instrinsik adalah mereka yang datang dari dalam diri seseorang, misalnya pegawai melakukan suatu kegiatan karena ingin menguasai suatu ketrampilan tertentu yang dipandang akan berguna dalam pekerjaannya. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari lingkungan di luar diri seseorang, misalnya bawahan bekerja karena ingin mendapat pujian atau ingin mendapat hadiah dari pemimpinnya.

Motivasi instrinsik pada umumnya lebih menguntungkan karena biasanya dapat bertahan lebih lama. Motivasi instrinsik muncul dari dalam diri bawahan, sedangkan motivasi ekstrinsik dapat diberikan oleh pemimpin dengan jalan mengatur kondisi dan situasi yang tenang dan menyenangkan. Dalam kaitan ini pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan memotivasi bawahan agar mau dan mampu mengembangkan dirinya secara optimal. Hal ini terutama dibutuhkan pada kegiatan-kegiatan yang berkaitan langsung dengan peningkatan kerja.²⁷

Jadi motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu. Berikut beberapa teori tentang motivasi:

²⁶E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005)., hal 120

²⁷ Purnama, C.M. Lingga, *Strategic Marketing Plan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka, 2002), Hal 432

1) Teori Maslow

Maslow merupakan tokoh yang mencetuskan teori hierarki kebutuhan. Ada 2 jenis asumsi yang merupakan dasar dari teorinya, yakni kebutuhan seseorang tergantung pada apa yang telah dipunyainya, dan kebutuhan merupakan hierarki dilihat dari pentingnya. Maslow (1970) membagi kebutuhan manusia ke dalam 5 kategori kebutuhan yaitu *physiological, safety, social, esteem, self actualization needs*²⁸.

Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi. Apabila kebutuhan ini belum terpenuhi, manusia akan terus berusaha memenuhinya sehingga kebutuhan yang lain berada pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya, apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan ini memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minuman, air dan udara.²⁹

Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan tingkat kedua ini adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh ketentraman, kepastian, dan keteraturan dari keadaan lingkungan, misalnya kebutuhan akan pakaian, tempat tinggal, dan perlindungan atas tindakan yang sewenang-wenang.³⁰

Kebutuhan kasih sayang (*belongingness and love needs*), kebutuhan ini mendorong individu untuk mengadakan hubungan afektif atau ikatan emosional dengan individu lain, baik dengan sesama jenis maupun dengan berlainan jenis, di

²⁸. Purnama, C.M. Lingga, *Strategic Marketing Plan*, (Jakarta : gramedia pustaka) 2002. hal, 434

²⁹ Ibid, 435

³⁰ Ibid, 435

lingkungan keluarga ataupun di masyarakat, misalnya rasa disayangi, diterima dan dibutuhkan oleh orang lain. Kebutuhan akan rasa harga diri (esteem needs), kebutuhan ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama adalah penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri, dan bagian yang kedua adalah penghargaan dari orang lain. Misalnya, hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya. Kebutuhan akan aktualisasi diri (need for self actualization needs). Kebutuhan ini merupakan yang paling tinggi dan akan muncul apabila kebutuhan yang ada di bawahnya sudah terpenuhi dengan baik. Misalnya seorang pemusik menciptakan komposisi musik atau seorang ilmuwan menemukan suatu teori yang berguna bagi kehidupan.

Pemenuhan kebutuhan biasanya dilakukan selangkah demi selangkah, mulai dari yang terendah sampai tingkat tertinggi, tetapi tidak demikian jika menurun. Seseorang yang telah mencapai tingkat kebutuhan tinggi, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, tiba-tiba dapat kehilangan sama sekali motifnya untuk melakukan sesuatu apabila kebutuhan untuk diakui kelompoknya tidak terpenuhi. Penurunan ini tidak terjadi dalam satu tingkat saja, tetapi dapat terjadi pada beberapa tingkat sekaligus. Dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai, teori Maslow ini dapat dipergunakan sebagai pegangan untuk melihat dan mengerti mengapa pegawai yang sakit atau kondisi fisiknya tidak baik tidak memiliki motivasi untuk berkerja, pegawai lebih senang bekerja dalam suasana yang menyenangkan, pegawai yang merasa disenangi, diterima oleh teman dan pimpinannya memiliki minat untuk meningkatkan kinerjanya dibanding dengan

pegawai yang diabaikan atau dikucilkan, serta keinginan pegawai untuk mengetahui dan memahami sesuatu tidak selalu sama.³¹

2) Teori Dua Faktor

Teori ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg dan pada hakekatnya sama dengan teori Maslow. Menurut Herzberg ada dua faktor yang penting, yakni hygiene (lingkungan) dan motivator (pekerjaan itu sendiri). Faktor hygiene sebenarnya bersifat preventif dan memperhatikan lingkungan yang berhubungan dengan kerja. Faktor ini hampir sama dengan kebutuhan-kebutuhan terendah dari hierarki Maslow. Faktor hygiene bersifat preventif terhadap ketidakpuasan dan tidak memotivasi karyawan dalam bekerja adapun faktor yang dapat memotivasi karyawan adalah yang disebut dengan motivator. Faktor motivator hampir sama dengan kebutuhan tertinggi dari hierarki kebutuhan Maslow.³²

3) Teori Alderfer

Teori Alderfer sesungguhnya merupakan perluasan lebih lanjut dari teori Maslow dan Herzberg. Alderfer membedakan tiga kelompok kebutuhan, yaitu:

- a. kebutuhan akan keberadaan (existence);
- b. kebutuhan berhubungan (relatedness); dan
- c. kebutuhan untuk bertumbuh (growth need).

Kebutuhan keberadaan hampir sama dengan kebutuhan fisik dari Maslow dan faktor hygiene dari Herzberg. Kebutuhan berhubungan, kira-kira sama artinya

³¹ Purnama, C.M. Lingga, *Strategic Marketing Plan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2002), Hal 79

³² David, Fred R., *Strategic Manajemen, Manajemen Strategis* (Jakarta:Salemba Empat, 2005) hal 88

dengan kebutuhan sosial dari Maslow dan kebutuhan motivator dari Herzberg. Menurut Alderfer kebutuhan-kebutuhan tingkat bawah tidak harus dipenuhi terlebih dahulu. Dapat saja kebutuhan tingkat atas timbul terlebih dahulu tanpa harus dipenuhi kebutuhan tingkat rendah.³³

4) Teori Prestasi Mc Celland

Teori Mc Celland memusatkan pada satu kebutuhan, yakni kebutuhan berprestasi. Mc Celland mengatakan bahwa manusia pada hakekatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi di atas kemampuan orang lain. Selanjutnya Mc Celland mengatakan bahwa setiap orang mempunyai keinginan untuk melakukan karya yang berprestasi atau lebih baik dari karya orang lain. Dalam pada itu, Mc Celland mengatakan ada tiga kebutuhan manusia, yakni:³⁴

- a. kebutuhan untuk berprestasi;
- b. kebutuhan untuk berafiliasi;
- c. kebutuhan kekuasaan.

Ketiga kebutuhan ini terbukti merupakan unsur-unsur yang amat penting dalam menentukan prestasi seseorang pekerja.

5) Teori X dan Teori Y

Teori ini dikembangkan oleh Mc Gregor menurut Gregor ciri-ciri organisasi tradisional pada dasarnya bertolak dari asumsi mengenai sifat dan motivasi manusia. Lebih lanjut Gregor mengungkapkan bahwa teori X menganggap sebagian besar manusia lebih suka diperintah dan tidak tertarik akan

³³Purnama, C.M. Lingga, *Strategic Marketing Plan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2002), Hal 94

³⁴ David, Fred R., *Strategic Manajemen, Manajemen Strategis* (Jakarta: Salemba Empat, 2005) hal 90

rasa tanggung jawab, serta masih bersifat anak-anak. Orang-orang yang tergolong teori X pada hakekatnya tidak suka bekerja, berkemampuan kecil untuk mengatasi masalah-masalah organisasi, dan hanya membutuhkan motivasi fisiologis saja. Oleh karena itu, penulis diawasi secara ketat: teori X memiliki kelemahan. Karena itu Gregor memberikan alternatif, yaitu teori Y. Teori Y merupakan kebalikan dari teori X. Teori Y menganggap manusia suka bekerja, dapat mengontrol diri sendiri, dan mempunyai kemampuan untuk berkeaktifitas. Oleh karena itu orang semacam ini tidak perlu diawasi secara ketat.³⁵

Berdasarkan uraian-uraian tentang motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia terbagi ke dalam dua jenis kebutuhan, yaitu primer (yang bersifat fisiologis) dan sekunder (yang bersifat sosio-psikologis), motif manusia berdasarkan kebutuhan hidup tersebut. Dengan demikian, motif sangat berpengaruh terhadap tingkah laku seseorang.

Berdasarkan teori motivasi sebagaimana diuraikan di atas, terdapat beberapa prinsip yang sangat diterapkan untuk memotivasi pegawai agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya, diantaranya pegawai akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan Tujuan kegiatan harus disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada pegawai sehingga mengetahui tujuan bekerja. Pegawai juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.

Para pegawai harus selalu diberitahu tentang hasil setiap pekerjaan. Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu

³⁵ Purnama, C.M. Lingga, *Strategic Marketing Plan*, (Jakarta : Gramedia Pustaka 2002), Hal 122

juga diperlukan. Memanfaatkan sikap-sikap, cita-cita, dan rasa ingin tahu pegawai. Usahakan untuk memperhatikan perbedaan individual pegawai, misalnya perbedaan kemampuan, latar belakang, dan sikap mereka terhadap pekerjaan.³⁶

Usahakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai dengan jalan memperhatikan kondisi fisik, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai memperoleh kepuasan dan penghargaan.

a) Penghargaan

Penghargaan (rewards) sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, pegawai akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif. Penghargaan ini akan termakna apabila dikaitkan dengan prestasi pegawai secara terbuka sehingga setiap pegawai memiliki peluang untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan ini perlu dilakukan secara tepat, efektif, dan efisien agar tidak menimbulkan dampak negatif.³⁷

C. Manfaat Strategi

Dengan menggunakan strategi, maka para manajer disemua tingkat dalam suatu lembaga ataupun organisasi berintraksi dalam perencanaan dan implementasi. Dengan menggunakan strategi sebagai instrument untuk mengantisipasi perubahan lingkungan sekaligus sebagai kerangka kerja untuk menyelesaikan setiap masalah melalui pembinaan keputusan, maka dari itu paparan dari strategi

³⁶ Purnama, C.M. Lingga, *Strategic Marketing Plan*, (Jakarta : gamedia pustaka) 2002. Hal 134

³⁷ Ibid, hal, 136

dalam suatu lembaga atau organisasi menurut Greenly dalam bukunya David akan membawa manfaat – manfaat sebagai berikut ini :³⁸

1. Memungkinkan untuk identifikasi, penentuan prioritas dan eksploitasi peluang
2. Memberikan pandangan yang obyektif atas masalah manajemen
3. Mempresentasikan kerangka kerja untuk aktivitas control dan koordinasi yang baik
4. Meminimalkan efek dari kondisi perubahan yang jelek
5. Memungkinkan agar keputusan besar dapat mendukung dengan baik tujuan yang telah ditetapkan
6. Memungkinkan alokasi waktu dan sumberdaya yang lebih efektif untuk peluang yang telah teridentifikasi
7. Memungkinkan alokasi sumberdaya dan waktu yang lebih sedikit untuk mengoreksi keputusan yang salah atau tidak terencana
8. Menciptakan kerangka kerja untuk komunikasi internal staf
9. Membantu mengintegrasikan perilaku individu dalam usaha bersama
10. Memberikan dasar untuk mengklarifikasi tanggung jawab individu
11. Mendorong pemikiran ke masa depan atau lebih inovatif
12. Menyediakan pendekatan kooperatif, terintegrasi dan antusias untuk menghadapi masalah dan peluang
13. Mendorong terciptanya sikap positif terhadap perubahan.³⁹

³⁸David, Fred R., Strategic Manajemen, Manajemen Strategis (Jakarta:salemba empat, 2005) hal 20

³⁹David, freed R, Manajemen Strategi, (Jakarta: Salemba Empat, 2006) hal.20

Strategi yang baik saat ini semakin penting dalam hal arti dan juga manfaatnya. Apabila di ingat bahwa lingkungan lembaga ataupun organisasi memahami perubahan yang semakin cepat dan kompleks. Dimana dibutuhkan suatu pemikiran dan strategi dari para pemimpin untuk mengelola perubahan yang ada dalam suatu strategi yang tepat dan handal sehingga keberhasilan suatu strategi ditentukan oleh manajer atau pemimpinnya.

D. Keunggulan Strategi

Keunggulan implementasi strategi dapat dilihat sebagai berikut ini :⁴⁰

1) Profitabilitas.

Keunggulan ini menunjukkan bahwa seluruh pekerjaan diselenggarakan secara efektif dan efisien. dengan penggunaan anggaran yang hemat dan tepat, sehingga diperoleh profit berupa tidak terjadi pemborosan.

2) Produktivitas Tinggi.

Keunggulan ini menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan cenderung meningkat. Kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja semakin berkurang dan kualitas hasilnya semakin tinggi.

3) Posisi Kompetitif.

Keunggulan ini terlihat pada eksistensi madrasah atau pun sekolah yang diterima, dihargai dan dibutuhkan masyarakat. Sifat kompetitif ini

⁴⁰ <http://smpnegeri4tulakan.blogspot.co.id/2011/08/konsep-manajemen-strategik-dalam-dunia.html> diakses pada hari jum, at tgl 29 november 2019 jam 21. 26 wib

terletak pada produknya (misalnya saja : kualitas lulusan) yang memuaskan masyarakat yang dilayani.

4) Keunggulan Teknologi.

Semua tugas pokok berlangsung dengan lancar dalam arti pelayanan umum dilaksanakan secara cepat, tepat waktu, sesuai kualitas berdasarkan tingkat keunikan dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dengan tingkat rendah, karena mampu mengadaptasi perkembangan dan kemajuan teknologi.

5) Keunggulan SDM.

Di lingkungan lembaga atau pun organisasi pendidikan dikembangkan budaya organisasi yang menempatkan manusia sebagai faktor sentral, atau sumberdaya penentu keberhasilan organisasi. Oleh karena itu SDM yang dimiliki terus dikembangkan dan ditingkatkan pengetahuan, ketrampilan, keahlian dan sikapnya terhadap pekerjaannya sebagai pemberi pelayanan kepada mahasiswa. Bersamaan dengan itu dikembangkan pula kemampuan memecahkan masalah yang dihadapi oleh jurusan pada masa sekarang dan untuk mengantisipasi masalah – masalah yang timbul sebagai pengaruh globalisasi di masa yang akan datang

6) Iklim Kerja.

Dalam hal ini juga menunjukkan bahwa hubungan kerja formal dan informal dikembangkan sebagai budaya organisasi berdasarkan nilai – nilai kemanusiaan. Di dalam budaya organisasi pendidikan, setiap SDM sebagai individu dan anggota organisasi terwujud hubungan formal dan

hubungan informal antar personil yang harmonis sesuai dengan posisi, wewenang dan tanggung jawab masing – masing di dalam dan di luar jam kerja.

Jadi dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini setiap lembaga seperti kampus ini harus memiliki strategi yang jitu untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan. Memang dalam tataran strategi, prodi atau kampus sebenarnya memiliki banyak kesamaan dengan lainnya. Perbedaanya tersebut terletak pada intensitas dan ekstensitas perhatian yang diberikan kepada strategi yang digunakan oleh kepala jurusan untuk meningkatkan kualitas dari lembaganya masing – masing.

E. Strategi Pencapaian Tujuan

Setiap organisasi pasti memiliki Visi, Misi, dan tujuan yang hendak dicapai. Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila dapat mencapai misi, visi dan tujuan tersebut. Untuk dapat mencapainya, organisasi harus merumuskan strategi yang kemudian dijabarkan dalam bentuk program-program atau aktivitas. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dari indahnya strategi yang telah dirumuskan, tetapi lebih penting lagi terletak pada keberhasilan pengimplementasiannya. Dan pengimplementasian tersebut membutuhkan berbagai cara seperti pengukuran kinerja untuk memastikan apakah strategi berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan.⁴¹

⁴¹Anni. L, Wennadi. L.Y, Udaya, Manajemen Strategik, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), hal 45

Perlu diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan perlu adanya suatu perencanaan yang matang atau strategi agar dalam mencapai tujuan ataupun visi yang telah ditetapkan menjadi tepat sasaran dan dalam prosesnya pencapaian tujuan menjadi terarah maka dari itu dibutuhkan strategi dalam pencapaian tujuan. Strategi yang digunakan haruslah jelas dan terfokus dalam proses pencapaian tujuan. Suatu organisasi dapat menjadi efektif jika strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan terarah dan tepat sasaran maka dari itu penting bagi manajemen yang membuat strategi menjadi jelas.⁴²

Dan dalam hal untuk mencapai tujuan ada beberapa hal yang harus ditentukan terlebih dahulu, yaitu : tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah, dan tujuan jangka panjang.

1. Tujuan jangka pendek

Dalam hal ini ialah merupakan sebuah tujuan dari organisasi yang mesti tercapai dalam waktu cepat dan berkala, biasanya dalam enam bulan hingga satu tahun. Periode waktu tujuan jangka pendek ini disesuaikan dengan periode keuangan sebuah organisasi, biasanya per enam bulan atau per tahun. Biasanya disebut dengan tujuan operasional.⁴³

⁴² Robinson & Pearce, *Manajemen Strategik Jilid Satu*, (Jakarta : Bina Rupa Aksara, 1997), hal 68

⁴³ Anoraga, Panji, *Manajemen Bisnis*, (Bandung : PT. Rineka Cipta, 1997,) hal 34

Contoh : meningkatkan kualitas standar mutu akademik, standar sarana dan prasarana pembelajaran, dan meningkatkan kualitas sumber daya yang mencakup dosen dan karyawan dan lain –lain.

2. Tujuan jangka menengah

Dalam hal Ini ialah merupakan suatu tujuan yang mesti tercapai pada waktu menengah atau lebih lama dari tujuang jangka pendek.Periode waktu pencapaian jangka menengah ini ialah satu tahun hingga tiga tahun.Tujuan organisasi jangka menengah ini merupakan rangkaian pencapaian tujuan organisasi jangka pendek.Biasa disebut dengan tujuan taktis.⁴⁴

Contoh : membangun kualitas publikasi ilmiah tingkat nasional dan internasional.

3. Tujuan jangka panjang

Dalam hal ini ialah merupakan hasil akhir dari tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi yang dapat terealisasi setelah melakukan misi organisasi. Periode waktunya ialah 3 tahun hingga 5 tahun.Tujuan jangka panjang ini dapat diraih bila berhasil mencapai tujuan jangka menengah.Biasanya disebut dengan tujuan strategis.⁴⁵

Contoh : mengembangkan program studi sebagai research center bidang studi, mengembangkan strategi belajar mengajar dan lain-lain.

F. Pengertian Manajemen

Secara etimologi, kata manajemen berasal dari bahasa inggris, management, berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya, manajemen

⁴⁴ Anoraga, Panji, *Manajemen Bisnis*, (Bandung : PT. Rineka Cipta, 1997,) hal 34

⁴⁵ ibid

adalah sebagai suatu proses yang ditetapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan.⁴⁶

Dalam bahasa Arab, istilah manajemen diartikan sebagai an-nizam atau at-tanzhim, yang merupakan suatu tempat untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala segala sesuatu pada tempatnya. Pengertian tersebut dalam skala aktivitas juga dapat diartikan sebagai aktivitas menertibkan, mengatur, dan berfikir yang dilakukan oleh seseorang, sehingga ia mampu mengemukakan, menata, dan merapikan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, mengetahui prinsip-prinsipnya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.⁴⁷

Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah:

Sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, terhadap para anggota organisasi serta penggunaan seluruh sumber-sumber yang ada secara tepat untuk meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu, terdapat pengertian lain dari kata manajemen, yaitu “kekuatan yang menggerakkan suatu usaha yang bertanggung jawab atas sukses dan kegagalannya suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu melalui kerja sama dengan orang lain”.⁴⁸

Dengan demikian, secara keseluruhan definisi manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

⁴⁶ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal.9

⁴⁷ ibid

⁴⁸ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal.10

1. Ketatalaksanaan proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran tertentu;
2. Kemampuan atau ketrampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain;
3. Seluruh perbuatan menggerakkan sekelompok orang dan menggerakkan fasilitas dalam suatu usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Sementara itu, Robert kritiner mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi dalam lingkungan yang berubah. Proses ini berpusat pada penggunaan yang efektif dan efisien terhadap penggunaan sumber daya manusia. Sedangkan dalam bahasa sederhananya, pengertian manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan bekerja dengan orang lain dalam suatu kelompok yang terorganisir guna mencapai sasaran yang ditentukan dalam organisasi ataupun lembaga. Secara elaboratif pengertian manajemen juga diorientasikan pada penekanan secara kontinu untuk memerhatikan aspek-aspek lingkungan yang terkandung. Dalam hal ini peningkatan, efisiensi, dan efektivitas sangat memengaruhi dalam pencapaian tujuan.⁴⁹

Efisiensi dalam manajemen diartikan sebagai “the ability to minimize the use of resources in achieving organizational objectives” kemampuan untuk meminimalisir penggunaan sumber-sumber yang tersedia dalam pencapaian tujuan organisasi. Efisiensi ini mengacu pada hubungan antara pemasukan dan pengeluaran , dan sebagai acuannya adalah “melakukan segala sesuatu secara

⁴⁹H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006), hal,11

tepat”, artinya tidak melakukan pemborosan. Kesimpulan dari rumusan diatas, bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendaya gunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.⁵⁰

Pada pengertian di atas terdapat tiga dimensi yang penting yaitu: pertama, manajemen terjadi berkat kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola; kedua, kegiatan dilakukan secara bersama-sama melalui orang lain untuk mencapai tujuan; dan ketiga, manajemen itu dilaksanakan dalam organisasi sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan organisasi. Disamping itu, pengertian manajemen juga sangat ditekankan pada aspek pengaturan aktivitas fungsi dari sumber daya manusia. Dalam hal ini manajer atau pimpinan serta manajer staf sangat berkepentingan, karena ketiga komponen tersebut merupakan faktor penggerak dalam sebuah organisasi. Sesuai dengan semua definisi tentang manajemen yang dikemukakan oleh para pakar di atas, biasanya orang mengungkapkan bahwa esensi manajemen adalah proses integrasi dan koordinasi.⁵¹

Orang yang menggerakkan roda sebuah organisasi disebut dengan manajer. Manajer diartikan sebagai orang yang bertanggung jawab dalam proses pelaksanaan pekerjaan dalam penerahan seluruh usaha untuk membantu sebuah perusahaan dengan meraih tujuan. Dengan demikian, manajer adalah orang yang senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam

⁵⁰ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,11

⁵¹ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,12

Islam konsep dan prinsip manajer ini dapat dikaitkan dengan tugas yang diembannya, yaitu bertanggung jawab terhadap semua aktivitas dan keputusan dalam organisasi.

Sementara efisien berarti melakukan segala sesuatu secara benar, tepat, dan akurat. Dengan demikian, mengandung maksud mampu membandingkan antara output dan input. Adapun efektivitas berkaitan dengan tujuan atau menetapkan hal yang benar. Efisien secara makro berkaitan dengan cara melaksanakan; sedangkan efektivitas berkaitan dengan arah atau tujuan.⁵²

Manajemen juga menaruh perhatian pada penyelesaian kegiatan-kegiatan agar sasaran organisasi tercapai, artinya manajemen menaruh perhatian pada aspek efektivitas. Sedangkan efektif adalah kemampuan untuk mengukur tujuan dengan tepat, melakukan hal-hal yang benar. Manakala para manajer mencapai sasaran-sasaran organisasi mereka, dikatakan bahwa mereka itu berhasil. Efektivitas ini sering dilukiskan dengan “melakukan hal-hal yang tepat”, artinya kegiatan kerja yang membantu organisasi tersebut mencapai sasarannya. Sementara efisiensi ini lebih memerhatikan “sarana-sarana” dalam melaksanakan segala sesuatunya, dan efektivitas itu berkaitan dengan “hasil akhir”, atau pencapaian sasaran organisasi. Lebih tepatnya, efisiensi dan efektivitas itu saling berkaitan dan menunjang antara satu dengan lainnya.

⁵²H. Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), hal, 13

G. Sejarah Manajemen Dakwah

1. Sejarah Dan Perkembangan Manajemen

Secara klasik, manajemen muncul ribuan tahun yang lalu ketika manusia berusaha untuk melakukan sebuah pengorganisasian yang diarahkan pada orang-orang yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin, dan pengendalian kegiatan-kegiatan manusia. Piramida-piramida mesir serta tembok besar cina merupakan bukti konkret bahwa proyek mahabesar yang melibatkan ribuan manusia telah berlangsung jauh sebelum zaman modern. Secara tidak langsung mereka itu telah melakukan sebuah proses manajemen yang sudah tertata rapi, dimana tanpa memedulikan sebutan manajemen pada saat itu, seseorang harus merencanakan apa yang harus dilakukan guna mengorganisasi manusia dan sumber daya alam untuk melaksanakan, memimpin dan mengarahkan para pekerja, dan melakukan pengendalian agar segala sesuatunya berjalan sesuai dengan tujuan atau yang telah direncanakan.⁵³

Manajemen klasik ini dimulai sejak pada zaman prasejarah. Perkembangan ilmu administrasi termasuk didalamnya ilmu manajemen, telah tumbuh dan berkembang bersamaan dengan peradaban manusia. Hal ini berdasarkan perkembangan zaman manusia Mesopotamia, yaitu masyarakat telah menggunakan uang sebagai alat pembayaran. Pada waktu itu mata uang logam telah menjadi alat tukar- menukar dalam mengatur perdagangan. Dilanjutkan pada zaman babilonia, yang terkenal dengan “taman gantungnya” menjadi karya yang sangat mengagumkan sampai zaman sekarang. Mesir kuno sebagai salah

⁵³ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,37

satuperadaban dunia yang besar tercatat dalam “pepirus”, yang dikenal dengan keajaiban piramidanya. Sedangkan di benua asia diwakili dengan tiongkok kuno, yang termasyur dengan pola kepegaiwaiaannya, yang sampai sekarang masih diadopsi dengan ujian dan rekrutmen pegawai.⁵⁴

Beralih ke romawi kuno yang merupakan kebanggaan dari romawi kuno yang menggunakan konsep administrasi dan konsep demokratos yang merupakan idaman masyarakat modern, namun sampai saat ini masih sulit untuk direalisasikan. Selanjutnya dunia administrasi dan manajemen berkembang seiring dengan perjalanan peradaban manusia. Perkembangannya dipengaruhi oleh agama-agama besar dunia. Sementara itu sejarah perkembangan manajemen dunia tumbuh dan berkembang pesat karna dibutuhkan untuk mengatur dan bekerja sama secara simbiosis dalam dunia industri, pertanian, pendidikan, dan lain-lain.⁵⁵

Pengaruh yang lain adalah ketika terjadinya revolusi industry di inggris pada abad ke-18, sumbangan terpenting dalam dunia manajemen adalah terjadinya proses pengambilalihan tenaga mesin dengan cepat menggantikan tenaga manusia, yang pada gilirannya menjadikan lebih ekonomis. Pabrik-pabrik yang efisien dan besar membutuhkan pengelolaan manajemen. Dimana para manajer harus bisa memprediksikan permintaan, kebutuhan pasar, menjamin agar mesin-mesin berjalan dengan baik, memelihara kualitas, serta kegiatan lainnya.⁵⁶

Dari kerangka pikir diatas, ilmu manajemen itu banyak dipahami dan dikembangkan di masyarakat barat. Kondisi semacam ini didasari oleh

⁵⁴H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,38

⁵⁵H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,38

⁵⁶Ibid,39

pemahaman orang barat yang didominasi oleh nilai-nilai ajaran gereja Kristen yang dianut pada saat itu. f. Taylor merupakan salah satu orang yang pemikirannya dipengaruhi oleh nilai-nilai ajaran gereja pada saat itu, yang menganggap bahwa pada dasarnya manusia itu dilahirkan untuk berdosa dan cenderung untuk melakukan perbuatan dosa, dan pada dasarnya pula manusia itu cenderung untuk tidak mau bertanggung jawab, karena itu perlu pengarahan. Di sini juga ditekankan teologi yang mengungkapkan bahwa pada dasarnya orang itu adalah bersifat pemalas, karena itu perlu adanya pengancaman dengan cara dicambuk agar rajin melakukan suatu pekerjaan, namun tidak dikesampingkan adanya faktor jaminan keamanan baginya.⁵⁷

Atas dasar penilaian itulah kemudian teori tentang manajemen yang dikembangkan oleh Taylor secara ilmiah muncul. Taylor berasumsi, bahwa manusia itu hanya bisa dimotivasi untuk rajin bekerja dengan membayar gaji atau dengan pemberian upah yang memadai, disamping memberikan ancaman-ancaman atau hukuman, demi menegakkan disiplin atau peraturan. Tetapi ketika pada faktanya, tidaklah sesuai dengan realitas, dimana pada penerapan manajemen seperti itu, ternyata produksi tidak meningkat. bahkan pada perkembangan selanjutnya teori manajemen yang dikembangkan oleh F. Taylor sangat kontradiktif dengan teori yang baru, hal ini disebabkan teori tersebut memperlakukan manusia sangat tidak manusiawi. Adapun lawan dari teori tersebut adalah memberi asumsi bahwa manusia itu suka bekerja, jika kondisinya mengizinkan untuk melakukannya, maka manusia akan mampu mengontrol

⁵⁷H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,40

dirinya untuk memiliki daya kreatif dalam menyelesaikan masalahnya, oleh karena itu mudah untuk dimotivasi dengan memberikan penghargaan dan memberikan sebuah eksistensi dalam hidup.⁵⁸

Manajemen yang didasarkan pada teori yang berlawanan tersebut dengan sendirinya dianggap lebih demokratis dan manusiawi, maka terlihat teori yang sangat kontradiktif dengan teori yang sebelumnya, yaitu teori yang dikembangkan oleh Taylor yang cenderung kaku dan otoriter. Sehingga pada perkembangan selanjutnya, manajemen yang berkembang adalah manajemen yang bersifat terbuka dan fleksibel, sehingga kebijaksanaan dilaksanakan tidak hanya berdasarkan pada keputusan dari atas [top down] saja, melainkan juga berasal dari partisipasi dari bawah [bottom up] dengan melakukan diskusi –diskusi kelompok.⁵⁹

⁵⁸ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,40

⁵⁹ H.Munir, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta:Kencana,2006),hal,41

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu dan kelompok. Pendekatan kualitatif dalam proses memperoleh data. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang terjadi terhadap subjek penelitian, serta tindakan secara holistik, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks.⁶⁰

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Menurut M.Nasir metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.⁶¹

B. Lokasi Penelitian

Dalam hal ini perlu dikemukakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, merupakan tempat dimana penelitian ini dilakukan. Penelitian ini dilakukan pada jurusan manajemen dakwah fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar Raniry.

⁶⁰ Lexy J Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan Kedua Puluh Tiga, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2007), hal. 6.

⁶¹ M.Nasir, *Metode Penelitian*, (Bogor : GhaliaIndonesia, 2005), hal. 54

C. Informan Penelitian

Subjek penelitian menunjukkan pada individu/kelompok yang dijadikan satuan (kasus) yang diteliti. Subjek yang menjadi penelitian ini merupakan sumber-sumber yang dapat dijadikan sebagai keterangan penelitian, oleh karena itu penelitian ini menggunakan sampel yang memiliki tujuan (*purposive sampling*) yaitu dilakukan dengan sengaja, sehingga sampel ini mewakili karakteristik populasinya.⁶²

Informan dalam penelitian ini antara lain sekretaris prodi, dosen jurusan DMD mahasiswa semester akhir dan lain-lain.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian.⁶³ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

a. Observasi

Observasi sering disebut sebagai proses pengamatan, dalam istilah yang sederhana proses dimana peneliti atau pengamat terjun langsung ke lokasi penelitian.⁶⁴ Observasi juga dapat dipahami sebagai proses “pemeran sebagai

⁶² Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Bandung CV: Alfabeta, 2013) hal.85.

⁶³ Riduan, *Sekala pengukuran variabel-variabel penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2005), hal 75.

⁶⁴ Riduan, *Sekala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2005), hal.30.

pengamat". Artinya, peneliti hanya berperan sebagai pengamat dan menafsirkan atas apa yang terjadi dalam fenomena.⁶⁵

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan ini dilakukan terhadap objek di tempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa.⁶⁶

Dalam kegiatan ini penulis melakukan pengamatan secara langsung turun di lapangan untuk melihat langsung berbagai kegiatan prodi, dan dosen dalam membantu percepatan penyelesaian studi mahasiswa manajemen dakwah fakultas dakwah dan komunikasi UIN Ar Raniry. Penulis ingin melihat program-program apa saja yang dilakukan oleh prodi dalam rangka membantu mahasiswa agar lebih cepat dalam menyelesaikan studinya.

b. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan yang terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.⁶⁷ Dalam penelitian ini akan melakukan wawancara kepada, sekretaris prodi, dosen. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk mendapatkan informasi dan petunjuk-petunjuk tertentu dalam rangka memperoleh hasil penelitian yang relevan dengan tema penelitian. Sedangkan jenis wawancara yang digunakan dalam wawancara ini adalah wawancara tak terstruktur atau

⁶⁵ Mardalis, *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal*, (Jakarta : Bumi Kasara, 2010), hal 63

⁶⁶ Nurul zuriah, *Metodologi Penelitian, Sosial dan Pendidikan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006) hal.175.

⁶⁷ Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (edisi revisi. Cet.21. PT.Remaja Rosdakarya; Bandung), 2005, hal. 186.

sering juga disebut wawancara mendalam, wawancara intersif, wawancara kualitatif dan wawancara terbuka (*Opened Interview*).⁶⁸

Sedangkan berdasarkan bentuk pertanyaan wawancara, wawancara dalam penelitian ini menggunakan model wawancara terbuka karena penelitian menghendaki informan memberikan informasi yang tidak terbatas. Pemilihan ini dilakukan demi memperoleh suatu informasi yang mungkin tidak akan didapatkan melalui model pertanyaan yang tertutup. Wawancara dilakukan terhadap 9 orang, dengan rincian, yaitu: sekretaris prodi 1 orang, dosen 7 orang, mahasiswa 1 orang.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah sebuah metode mengumpulkan bahan-bahan dalam bentuk dokumen yang relevan dengan tema penelitian.⁶⁹ Teknik dokumentasi adalah cara pengumpulan data melalui peninggalan-peninggalan data tertulis, terutama berupa arsip-arsip dan termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Analisis data dilakukan setelah data terkumpul, data tersebut kemudian diolah dan dianalisis. Adapun langkah-langkah yang peneliti lakukan yaitu:⁷⁰

1. Reduksi Data

⁶⁸ Deddy Mulyana, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hal.180.

⁶⁹ Irawan soeharto, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Bandung : Remaja Rosdakarya,2004) hal.71.

⁷⁰ Nasir, *Metodologi Penelitian*, (Bandung:Galia Indonesia, 2009), hal. 53-54.

Reduksi data yaitu merangkum, mengkategorikan memilih-milih hal dianggap penting dan pokok. Data yang sudah direduksi akan memberikan gambaran jelas dan mempermudah dalam pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data

Penyajian data yaitu dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan dan hubungan antar kategori. Penyajian data memudahkan untuk memahami yang terjadi dan merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan yang telah dipahami.⁷¹

3. Verifikasi atau Penyimpulan Data

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila dikemukakan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel.⁷²

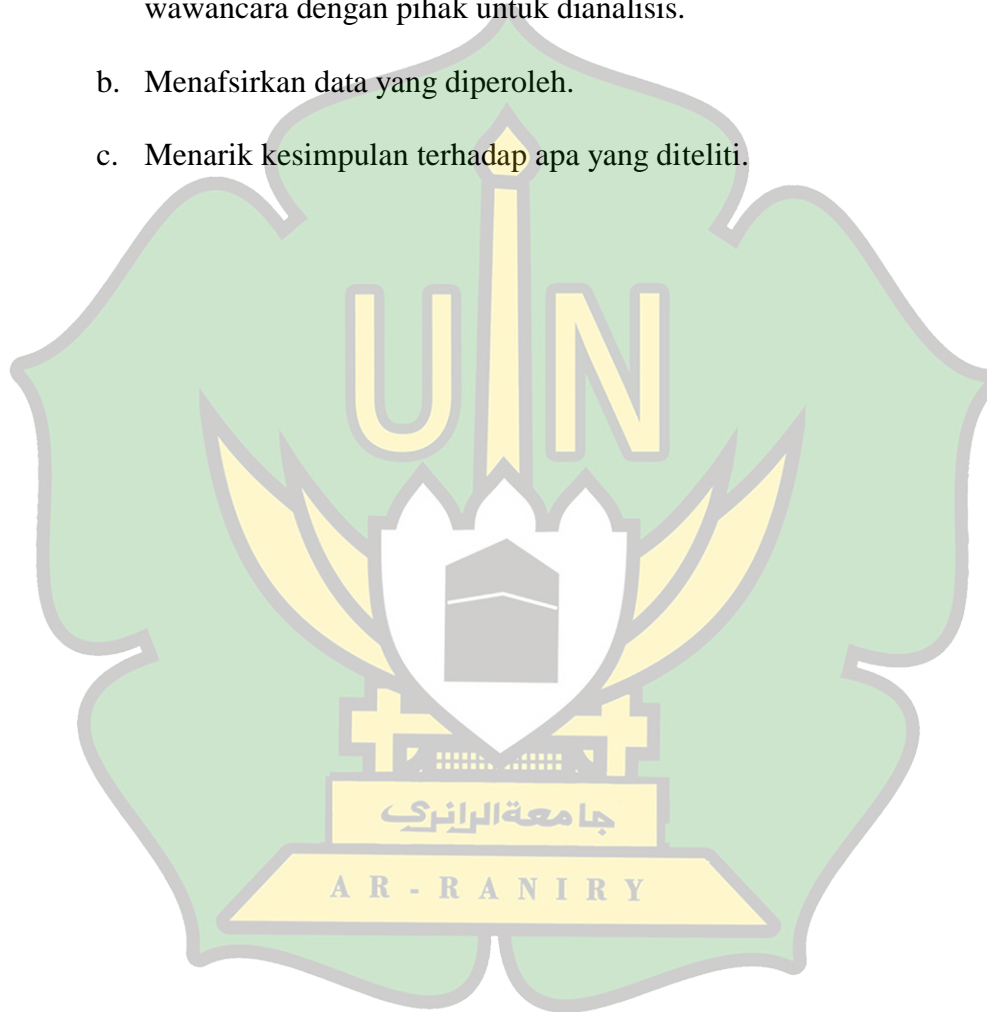
Data yang sudah diperoleh dipilah atau diorganisasikan sesuai dengan pertanyaan dan permasalahan masing-masing. Yang bertujuan untuk menggambarkan secara aktual dan teratur tentang masalah penelitian sesuai data atau fakta, yang didapat dari lapangan yaitu pada Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Uin Ar-Raniry.

⁷¹Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung : CV. Alfabeta, 2013) hal. 100-101

⁷²Lexy, J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008) hal. 280.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan setelah data terkumpul, data tersebut kemudian diolah dan dianalisis. Adapun langkah-langkah yang peneliti gunakan adalah:

- a. Mengumpulkan atau merangkum data yang diperoleh dari proses wawancara dengan pihak untuk dianalisis.
- b. Menafsirkan data yang diperoleh.
- c. Menarik kesimpulan terhadap apa yang diteliti.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum lokasi penelitian

1. Sejarah Pembukaan Jurusan Manajemen Dakwah

Berdasarkan surat Rektor IAIN Ar- Raniry Darussalam Banda Aceh Nomor: IN/3/K/IV/PP.00.9/3244/1995 tanggal 19 agustus 1995 tentang permohonan persetujuan pembukaan jurusan baru pada Fakultas Dakwah yaitu Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI) dan Jurusan Manajemen Dakwah (MD). Maka hasil keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Nomor: E/5 1996 tanggal 8 januari 1996 di Jakarta tentang pembukaan kedua jurusan baru tersebut resmi dibuka untuk mengantisipasi ketersediaan tenaga –tenaga terdidik dibidang pengembangan masyarakat dan manajemen dakwah pada masa akan datang dan peningkatan program studi di Fakultas Dakwah dipandang perlu menyelenggarakan atau memiliki jurusan Pengembangan Masyarakat Islam dan Manajemen Dakwah.

Kurikulum jurusan manajemen dakwah saat pertama kali didirikan :

NO	KODE	A R MATA KULIAH	SKS	KET.
1	DMD 575	Dasar – Dasar Manajemen	2	
2	DMD 576	Agama dan Kepercayaan Masyarakat Nusantara	2	
3	DMD 577	Pranata sosial Masy. Aceh	2	
4	DMD 508	Met. Pengembangan Dakwah	4	
5	DMD 604	Manajemen Organisasi Islam	4	

6	DMD 605	Manajemen Dakwah	4	
7	DMD 676	Manajemen Pengembangan Masyarakat Islam	2	
8	DMD 677	Kepemimpinan Islam	2	
9	DMD 771	Manajemen Kemasjidan	2	
10	DMD 702	Manajemen Pelatihan Dakwah	4	
11	DMD 703	Organisasi Islam Internasional	4	
12	DMD 774	Manajemen Bank Islam	2	
13	DMD 775	Manajemen ZIS	2	
14	DMD 776	Manajemen Haji dan Umrah	2	
15	DMD 777	Praktek Manajemen Dakwah	2	
Jumlah			38	

Program studi jurusan manajemen dakwah beralamat di jalan Lingkar Kampus, Darussalam, Banda Aceh, 23111 dengan nomor telepon (0651)7552548. Jurusan Manajemen Dakwah memiliki Visi dan Misi sebagai berikut :

Visi program studi Manajemen Dakwah (MD) adalah menjadikan jurusan Manajemen Dakwah sebagai format pengembangan manajemen berbasis manajemen modern.

Misi program studi Manajemen Dakwah (MD) adalah sebagai berikut :

- a. Mendidik tenaga ahli yang mampu memahami dan mendalami ilmu di bidang manajemen dakwah.

- b. Mendidik tenaga ahli yang mampu memahami dan mandalami ilmu di bidang perencanaan, monitoring, dan proses pelaksanaan dakwah secara profesional .
- c. Melakukan penelitian dibidang Manajemen Dakwah .
- d. Melaksanakan kegiatan –kegiatan praktek di lembaga – lembaga sosial dan agama.
- e. Menjalin hubungan secara kontinu dengan berbagai pihak dalam rangka menjalin perkembangan.⁷³

Tujuan jurusan Manajemen Dakwah adalah sebagai berikut :

- a. Menghasilkan sarjana jurusan manajemen dakwah yang memiliki kemampuan akademis dalam bidang manajemen dakwah.
- b. Melahirkan tenaga pengajar yang memiliki kemampuan praktis untuk membimbing mahasiswa dalam bidang pratikum.
- c. Melahirkan sarjana yang memiliki kapasitas ilmu manajemen dakwah secara teoritis dan praktis.
- d. Membangun dinamika yang kondusif, professional, dan pengembangan jurusan.
- e. Tersedianya manajemen yang profesional islam dan bertanggung jawab terhadap lingkungan.
- f. Tersedianya kualitas sumber daya insani serta lulusan yang profesional, peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan

⁷³ Data portofolio program studi Manajemen Dakwah (DMD) Tahun 2007

teknologi, seni, dan informasi, serta mampu berkopetisi dan berwawasan global yang dilandasi dengan nilai – nilai islam.⁷⁴

Berdasarkan Visi, misi dan tujuan jurusan adalah untuk berorientasi kepada masa depan yang lebih baik. Arah jurusan manajemen dakwah yang sebenarnya lebih kepada lembaga – lembaga keagamaan tetapi juga dapat beroperasi dalam lembaga umum. Sehingga memiliki matakuliah yang berkenaan dengan manajemen dakwah dan manajemen umum. Tujuan adanya matakuliah keagamaan untuk dapat diaplikasikan ke yang umum, begitu juga dengan matakuliah umum dapat diadopsi dalam keagamaan. Bagaimana cara pelaksanaannya supaya bidang umum ini bisa di jalankan secara agama. Mahasiswa perlu tahu bahwa yang di maksud dakwah yang ada di fakultas dakwah bukan secara lisan, tetapi yang dimaksud yaitu secara manajemen dalam pelaksanaan kegiatan – kegiatan keagamaan.⁷⁵

2. Keadaan Dosen Manajemen Dakwah

Sistem rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kerja pendukung melalui penerimaan pegawai Negeri dengan kriteria tertentu, khusus untuk calon dosen disyaratkan minimal sarjana srata satu (S1), akan tetapi lebih diutamakan lulusan tingkat magister (S2). Sementara dosen luar biasa dan tenaga honorer melalui permintaan sesuai dengan kebutuhan program studi. Rekrutmen dan seleksi dosen dan pegawai dilakukan dan ditentukan oleh institut (Biro Rektor).⁷⁶

⁷⁴ Data portofolio program studi Manajemen Dakwah (DMD) Tahun 2007

⁷⁵ Wawancara dengan bapak Fakhri (dosen jurusan manajemen dakwah). Tanggal 18 desember 2020

⁷⁶ Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan manajemen dakwah). Tanggal 24 desember 2020

Dosen di jurusan Manajemen Dakwah dari segi status terdiri dari dosen tetap dan dosen luar biasa. Dari segi keahlian dosen jurusan manajemen dakwah terdiri dari program studi ilmu manajemen dan dosen umum.⁷⁷

3. Sarana dan prasarana jurusan Manajemen Dakwah

Pengolahan, pemanfaatan sarana dan prasarana berjalan dengan cukup baik, untuk memelihara sarana dan prasarana yang dimiliki oleh program studi, maka direkrut sejumlah tenaga kerja yang cukup terampil di bidangnya. Ketersediaan sarana dan prasarana yang berkualitas juga akan mendukung betahnya mahasiswa dalam proses belajar mengajar. Adapun sarana dan prasarana jika dilihat secara umum yaitu, memiliki ruang kelas, ruang seminar, aula fakultas, lab jurusan, ruang komputer, dan ruang praktek, selain itu pengadaan perpustakaan bertujuan untuk menyediakan buku –buku, dan bahan pustaka lainnya dengan judul yang bervariasi untuk memenuhi kebutuhan para dosen, mahasiswa, tenaga penunjang serta tenaga peneliti yang ada di lingkungan program.⁷⁸

Sistem pelayanan perpustakaan menggunakan sistem *open access* (sistem terbuka) para pengguna perpustakaan dapat dengan mudah mencari sendiri buku yang diinginkan. Selain perpustakaan fakultas, juga terdapat perpustakaan induk dan perpustakaan PPs yang mempunyai koleksi buku yang lebih lengkap. Khusus di jurusan Manajemen Dakwah, bapak Jailani selaku ketua jurusan telah mengadakan ruang baca yang dapat digunakan oleh mahasiswa jurusan. Beliau membawa buku –buku yang ada di rumah untuk diletakkan di ruang baca supaya memudahkan mahasiswa jurusan untuk mendapatkan bahan perkuliahan jurusan,

⁷⁷ Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan manajemen dakwah).
Tanggal 24 desember 2020

⁷⁸ hasil pengamatan penulis di lokasi penelitian

dan juga ada beberapa dosen yang sudah menyumbangkan buku bacaan. Ini merupakan dukungan untuk menyempurnakan fasilitas di jurusan.⁷⁹

Adapun data sarana dan prasarana yang dipergunakan dalam proses belajar mengajar adalah sebagai berikut :

Prasarana : tanah, gedung 2 lantai, Ruang BEM Fakultas, Ruang HMJ jurusan, Ruang piket, Ruang genset, Ruang gudang, Kamar mandi, Ruang siding, Ruang dekan, Ruang pembantu dekan Ruang Kabag TU, Ruang kasubbag, Ruang kuliah, Ruang klinik, Ruang perpustakaan, Ruang dosen, Ruang administrasi, Stasiun radio, Ruang jurusan, Ruang laboratorium MD, Tempat parkir, dan lain – lain.

Sarana : Handi camp, Sound sistem, Notebook, printer, Lemari arsip, mesin ketik, kursi dosen, kursi kuliah, komputer, White board, meja dosen, Kursi putar besar kecil, dispenser, kipas angin, AC, dan lain – lain.⁸⁰

Sarana dan prasarana yang tersebut diatas merupakan peralatan dan perlengkapan yang digunakan dalam proses belajar mengajar oleh setiap jurusan yang ada di fakultas dakwah dan komunikasi, salah satunya yaitu jurusan manajemen dakwah.

4. Pelayanan Untuk Mahasiswa

⁷⁹ Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan Manajemen Dakwah), tanggal 24 desember 2020

⁸⁰ Data portofolio program studi Manajemen Dakwah (DMD) Tahun 2007

Dalam rangka memberi bantuan kepada mahasiswa dalam bidang akademik, bimbingan karier yang bersifat pribadi dan sosial. Jurusan manajemen dakwah menetapkan dosen pembimbing sebagai penasehat akademik (PA) untuk setiap mahasiswa. Bimbingan akademik dilakukan oleh PA secara bersinambung meliputi pengisian Kartu Rencana Studi (KRS), belajar efektif, pengajuan proposal skripsi, dan masalah – masalah lainnya yang relevan. Hubungan PA dengan mahasiswa dilakukan dibawah koordinasi ketua atau sekretaris jurusan. Terhadap persoalan non akademis dosen PA juga dapat memberikan bimbingan dan konseling secara pribadi ataupun kelompok.⁸¹ bantuan tutorial kepada mahasiswa juga dilakukan melalui dosen matakuliah bersangkutan, dalam bentuk pendalaman remedial, konsultasi, pemberian tugas, dan penunjukan referensi sesuai kebutuhan mata kuliah. Kemudian pemberian informasi kepada mahasiswa dilakukan dengan cara pengumuman, brosur, buku – buku panduan, dan pemakaian layanan internet. Menurut hasil wawancara dengan bapak Maimun Fuadi selaku sekretaris jurusan, beliau juga menambahkan terkait dengan pemanfaatan sistem informasi di jurusan sekarang sudah mulai dikembangkan sesuai dengan perkembangan zaman. Selain adanya pengumuman yang ditempel di mading jurusan dan melalui brosur, jurusan juga memberi informasi melalui media sosial yang digunakan sekarang yaitu instagram. Ini di harapkan agar mahasiswa lebih mudah mendapatkan informasi.⁸²

⁸¹ Data portofolio program studi Manajemen Dakwah (DMD) Tahun 2007

⁸² Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan Manajemen Dakwah), tanggal 24 desember 2020

Pelayanan dalam bidang administrasi, mahasiswa dilayani oleh kasubbag administrasi umum untuk kepentingan surat menyurat dan pemanfaatan ruangan, keuangan, baik untuk laporan pembiayaan biaya perkuliahan maupun dalam pemanfaatan dana kemahasiswaan. Sementara dalam bidang akademik dan kemahasiswaan dilayani oleh kasubbag akademik dan kemahasiswaan dan sekretaris jurusan.⁸³

5. Kegiatan Ekstrakurikuler Mahasiswa

Untuk meningkatkan kemampuan intelektual mahasiswa jurusan manajemen dakwah tidak hanya mewajibkan seluruh mahasiswanya untuk mengikuti kegiatan perkuliahan semata, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk mengikuti kegiatan yang dapat menunjang kemampuan intelektual. Kegiatan mahasiswa yang menunjang tercapainya tujuan jurusan Manajemen Dakwah dalam pengembangan potensi akademik mencakup stadium general, seminar tentang ilmu manajemen dakwah, pelatihan manajemen, baik di (PPIH) panitia penyelenggaraan ibadah haji dan Dewan Kemakmuran Masjid Aceh (DKMA) dan lain – lain.

Sedangkan potensi non akademik meliputi ketrampilan, memimpin, ketrampilan mengelola organisasi, kesehatan, kesenian, dan keagamaan, mahasiswa dilibatkan dalam berbagai aktivitas seperti pesantren ramadhan, bela diri, olahraga, pecinta alam, nasyid band, fotografi, drama, serta kegiatan pengabdian masyarakat. Kegiatan ekstrakurikuler adalah tempat atau wahana kegiatan mahasiswa untuk menampung, menyalurkan, dan pembinaan minat,

⁸³ Data portofolio program studi Manajemen Dakwah (DMD) Tahun 2007

bakat serta kegemaran. Ditingkatkan jurusan kegiatan ekstrakurikuler diwadahi oleh HMJ MD (Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Dakwah), dan di tingkat fakultas meliputi BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa), UKM dan jurnal edukasi.⁸⁴

6. Pengertian SKS

Sistem kredit adalah suatu sistem penyelenggaraan pendidikan dimana beban studi mahasiswa, beban kerja staf pengajar dan beban lembaga dalam menyelenggarakan program pendidikan dinyatakan dalam satuan KREDIT.

Semester adalah satuan waktu terkecil untuk pelaksanaan suatu kegiatan studi. Satu semester setara dengan 16 sampai 19 minggu kegiatan studi. Satuan kredit semester adalah satuan yang digunakan untuk menyatakan besarnya beban studi mahasiswa, besarnya pengakuan atas keberhasilan usaha mahasiswa, besarnya pengakuan atas kegiatan yang dilakukan oleh staf pengajar dan besarnya usaha penyelenggaraan pendidikan.

7. Waktu dan Beban Studi

Mulai tahun akademik 1985/1986 program pendidikan pada IAIN Ar – Raniry diubah dari program konvensional 5 tahun (3 tahun sarjana muda dan 2 tahun sarjana lengkap) menjadi program strata 1 (S-1) dengan masa belajar 8 semester (4 tahun) dan paling lama 14 semester (7 tahun). Dalam program ini kegiatan studi dihitung dengan satuan kredit semester (SKS). Berdasarkan keputusan Menteri Agama RI No. 383 tahun 1997, untuk program S-1 pada IAIN Ar-Raniry

⁸⁴ Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan Manajemen Dakwah), tanggal 24 desember

jumlah SKS yang harus dikumpulkan oleh mahasiswa berkisar antara 146-150 SKS sesuai dengan ketentuan pada masing – masing fakultas.

8. Tujuan umum sistem SKS

Pada garis besarnya tujuan penerapan sistem SKS di lingkungan IAIN Ar – Raniry dapat dirincikan sebagai berikut :

- a) Untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan pendidikan yaitu dengan cara memberikan kesempatan kepada mahasiswa agar dapat menyelesaikan studinya dalam waktu yang singkat.
- b) Untuk mengarahkan kegiatan studi mahasiswa kepada rencana studi yang lebih sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, sehingga dapat menyelesaikan studinya sesuai dengan prestasi yang diharapkan.
- c) Untuk memberi kemungkinan penyelenggaraan sistem pendidikan dengan input dan output jamak dengan sebaik baiknya.
- d) Untuk mempermudah penyesuaian kurikulum dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan masyarakat.
- e) Untuk memberi kemungkinan agar sistem evaluasi kemajuan belajar mahasiswa dapat diselenggarakan dengan sebaik – baiknya.
- f) Untuk mempermudah pengalihan kredit antar fakultas, jurusan dan program – program lainnya dalam lingkungan IAIN Ar – Raniry ataupun IAIN lainnya yang melaksanakan program yang sama.

9. Ciri – Ciri Sistem SKS

Ciri – Ciri sistem SKS antara lain dapat dirincikan sebagai berikut :

- a) Setiap matakuliah diberikan harga atau bobot dalam bentuk nilai kredit dengan ketentuan tertentu.
- b) Adanya kesempatan bagi mahasiswa untuk memilih matakuliah – matakuliah pada setiap semester dengan jumlah SKS sesuai dengan kemampuannya dengan ketentuan tertentu.
- c) Semua pihak, yaitu mahasiswa, staf pengajar dan lembaga pendidikan ikut terlibat secara harmonis dalam setiap kegiatan akademik yang di programkan.
- d) Adanya penilaian yang didasarkan kepada keseluruhan kegiatan studi yang diikuti oleh mahasiswa.

10. Penasehat akademik (PA)

Unsur lainnya dalam sistem SKS ini ialah adanya penasehat Akademik (PA) untuk setiap mahasiswa. Penasehat Akademik adalah tenaga edukatif/ pengajar tetap yang ditunjuk oleh Dekan fakultas yang bersangkutan dan bertanggung jawab langsung kepada dekan melalui ketua jurusan. Tugas – tugas penasehat akademik antara lain:

- a) Memperkenalkan kepada mahasiswa tentang sistem yang berlaku dalam berbagai kegiatan akademik dan membimbing mereka dalam proses pendidikan hingga selesai dengan baik.
- b) Mengarahkan mahasiswa dalam menetapkan program studinya dan memberikan pertimbangan akademik terhadap berbagai kegiatan studi dan mata kuliah yang dipilih mahasiswa.

- c) Memberikan pertimbangan kepada mahasiswa tentang banyaknya kredit yang dapat di ambil, peningkatan status program dan mengikuti perkembangan studi mahasiswa yang dibimbingnya dengan sistem dokumentasi yang baik.
- d) Menjadi wakil pihak fakultas dalam menampung dan menanggulangi berbagai persoalan akademik yang dihadapi mahasiswa.
- e) Membantu mahasiswa dalam meningkatkan kemampuan membaca Al –qur'an dan membimbing mempersiapkan karya tulis, khususnya skripsi.

11. Daftar nilai, dan persentase jumlah lulusan mahasiswa.

Tahun 2020 pada semester ganjil tahun ajaran 2019/ 2020 jumlah mahasiswa yang ikut seminar berjumlah 41 mahasiswa dan yang berhasil disidangkan berjumlah 36 orang dengan persentase lulusan 88%.

Table daftar nilai IPK mahasiswa : جامعة الرابطة

NO.	NAMA	NIM	JENIS KELAMIN	TAHUN MASUK	IPK
1	Irham Andika Putra	190403001	L	2019	2.85
2	Muhammad Arief	190403002	L	2019	2.80
3	Wahyu Sujana	190403003	L	2019	3.04
4	Teguh Diansyah Mudawali Tanjung	190403004	L	2019	3.71
5	Dwi Anjas Pratiwi	190403005	P	2019	3.66
6	Iwan Tona Halid	190403007	L	2019	2.76
7	Jamilahani	190403008	P	2019	3.52
8	Selvia Nola	190403011	P	2019	3.52
9	Aizzatul Mislaina	190403012	P	2019	3.28
10	Sufrijar	190403013	L	2019	2.57

11	M. Syahrol	190403014	L	2019	2.85
12	Hari Maulana Hazil	190403015	L	2019	3.09
13	Muhammad Fathur	190403016	L	2019	3.19
14	Eva Zulfia Misna	190403017	P	2019	3.85
15	Muhammad Akbar	190403018	L	2019	3.42
16	Radja Natuwah	190403019	L	2019	2.95
17	Hafizh Syawal	190403020	L	2019	3.76
18	Erwinsyah Fitra	190403021	L	2019	3.42
19	Fitri Ardila	190403022	P	2019	3.04
20	Rahmad Hidayat Syah	190403023	L	2019	3.00
21	Ali Akbar	190403024	L	2019	2.00
22	Rizqi Akmaradhani	190403025	L	2019	3.19
23	Juanda Khairi Chaniago	190403026	L	2019	3.19
24	Riki Fitra Rajul	190403027	L	2019	3.71
25	Nina Warisma	190403028	P	2019	3.14
26	Ikhwani Syalia	190403029	P	2019	3.52
27	Cut Anggru Anggiria	190403030	P	2019	3.76
28	Cut Rosa	190403031	P	2019	3.23
29	Muhammad Akmal Karazi	190403032	L	2019	3.23
30	Aris Mahfud	190403033	L	2019	3.38
31	Sabirin	190403034	L	2019	3.09
32	Rizky Andrian	190403035	L	2019	2.90
33	Rizky Aulia Rahman	190403036	L	2019	3.57
34	Khaidir	190403037	L	2019	3.00
35	Eliza	190403038	P	2019	3.19
36	Ardiansyah Pinem	190403039	L	2019	2.90
37	Abda Syukra	190403040	L	2019	3.19
38	Arnis Adi Saini	190403041	L	2019	3.28
39	Ulvia Rahmi	190403042	P	2019	3.00
40	Muhammad Zuhdi	190403043	L	2019	3.52
41	Ais Indah Lestari	190403044	P	2019	3.00
42	Ma`Arif	190403045	L	2019	2.95
43	Farhan Agutiara	190403046	L	2019	3.42
44	Raudhatul Jannah	190403047	P	2019	3.33
45	Anita Rahayu	190403048	P	2019	3.52
46	Nur Liyana Binti Che Mat	190403049	P	2019	3.57
47	Mira Adelia	190403050	P	2019	3.66
48	Rahmanudin	190403051	L	2019	3.14
49	Meri Mahendra	190403052	L	2019	3.52
50	Rahmatun Ikramah	190403053	P	2019	3.33
51	M. Yasir	190403054	L	2019	2.76
52	Rahmat Ali	190403055	L	2019	2.95
53	Rafita	190403056	P	2019	3.23

54	Tila Aini	190403057	P	2019	3.38
55	Munawir Sajali	190403058	L	2019	3.14
56	Nurfazrina Br Sihotang	190403059	P	2019	3.47
57	T.Nisfu Alsyura	190403060	L	2019	2.42
58	Joeliandra Hervija	190403061	P	2019	3.47
59	Rizka Yunida	190403062	P	2019	2.61
60	Muhammad Syawal Alfarazi	190403063	L	2019	3.47
61	Rauzatul Munawarah	190403066	P	2019	2.76
62	Mohd Ramdan Bin Nuh	190403067	L	2019	4.00
63	Norsazwani Binti	190403068	P	2019	4.00
64	Zaidah Binti Atan	190403069	P	2019	4.00
65	Ahmad Gunawan	190403070	L	2019	2.80
66	Zazirul Azmi	190403071	L	2019	2.42
67	Fiqri Hakim	190403072	L	2019	2.61
68	Abdullah Al Fahmi	190403073	L	2019	2.80
69	Afdalul Zikri	190403074	L	2019	2.33
70	Muhammad Fadhlan	190403075	L	2019	3.57
71	Hardi Yanti	190403076	P	2019	3.23
72	Hafidh Aiman	190403077	L	2019	2.76
73	Samsirudin	190403078	L	2019	3.04
74	Muhammad Haikal	190403079	L	2019	2.42
75	Tsalsah Mardhatillah	180403001	P	2018	3.64
76	Bunsu Raina	180403002	P	2018	3.84
77	Elawati	180403003	P	2018	3.64
78	Muhammad Khalil Dova	180403004	L	2018	3.93
79	Fahmu Rizki	180403005	P	2018	3.43
80	Shella Oetharry	180403007	P	2018	3.87
81	Vita Yuriska	180403008	P	2018	3.79
82	Ikhwan Jamil	180403009	L	2018	3.84
83	Reza Ilhamdi	180403010	L	2018	3.60
84	Muhammad Alghifari	180403011	L	2018	3.55
85	Alvin Gunawan Pasi	180403012	L	2018	3.61
86	M. Arief Syahputra	180403013	L	2018	3.74
87	Nando Mahara	180403014	L	2018	3.58
88	M. Ambia	180403015	L	2018	2.95
89	Nori Antin Ara	180403016	P	2018	3.42
90	Imra Atul Khaira	180403017	P	2018	3.81
91	Ika Yusliana	180403019	P	2018	3.50
92	Nuramelia Putri	180403020	P	2018	3.61
93	Andra Fahreza	180403021	L	2018	3.47
94	Ainul Aja Hayati	180403022	P	2018	3.50
95	Maya Sofa	180403023	P	2018	3.61
96	Fadhlian Syah	180403025	L	2018	3.21

97	Leni Marlita	180403026	P	2018	3.08
98	Islahuddin	180403027	L	2018	3.15
99	Su'aibatul Aslamiah	180403028	P	2018	3.75
100	Abdul Rani Rianda	180403029	L	2018	3.44
101	Eka Andreani	180403030	P	2018	3.13
102	Sahliansa	180403032	L	2018	3.05
103	Dakia Khatthafullah	180403033	L	2018	2.90
104	Rini Primadian Putri	180403034	P	2018	3.23
105	Safturi	180403036	L	2018	3.42
106	Riyanti	180403037	P	2018	3.11
107	Fijriyah Khasanah	180403038	P	2018	2.98
108	Nurismi	180403039	P	2018	3.31
109	Sari Nurhajjah	180403040	P	2018	3.22
110	Darma Yunanda	180403041	L	2018	3.21
111	Jon Monera	180403042	L	2018	1.74
112	Indah Maulida Azhari	180403044	P	2018	3.52
113	Almif Tahul Rizki	180403047	L	2018	1.84
114	Nur Saleha	180403048	P	2018	2.76
115	Fathurrahman Saleh	180403050	L	2018	2.68
116	Yeni Silvia Afriani	180403051	P	2018	3.54
117	Rahmad Ananda	180403053	L	2018	2.92
118	Asyona Bina Yobira	180403054	P	2018	3.69
119	Muhammad Iqbal	180403055	L	2018	2.98
120	Saras Satri	180403056	P	2018	3.28
121	Sara Mutia	180403058	P	2018	3.20
122	Haswadi	180403059	L	2018	1.71
123	Yasrut Thaibah	180403060	P	2018	3.15
124	Muzar	180403061	L	2018	3.43
125	M.Rizki Andani	180403062	L	2018	2.83
126	Zahratin Nadira	180403063	P	2018	3.70
127	Diana Kusumawati	180403064	P	2018	3.83
128	Djufri M. Taqwa	180403065	L	2018	3.61
129	Irwandi	180403068	L	2018	3.16
130	Khairun Nisak	180403069	P	2018	3.05
131	Mutia Uswatun Hasanah	180403070	P	2018	3.29
132	Jamisah	180403071	P	2018	2.98
133	Aulia Muttaqin	180403072	L	2018	3.36
134	Irwandi	180403073	L	2018	3.27
135	Suci Sudiana	180403074	P	2018	3.64
136	Ananda Rizki	180403075	L	2018	3.62
137	Ana Marlina	180403076	P	2018	3.34
138	Fema Friyanti Br Ginting	180403078	P	2018	3.30
139	Barulan Pahmi	180403079	L	2018	2.55

140	Kms.Reikhal Ramadhana	180403080	L	2018	3.41
141	Fikra Awla	180403081	L	2018	3.34
142	M.Maisyah Alfiandi	180403083	L	2018	2.89
143	Mohd Sharif Anas Bin	180403084	L	2018	3.69
144	Jasman	180403085	L	2018	3.30
145	Tri Wahyudi	180403086	L	2018	1.56
146	Amna Farida	170403001	P	2017	3.73
147	Tasya Ainan Salsabila	170403003	P	2017	3.39
148	Abdul Rahman	170403004	L	2017	3.66
149	Firdaus	170403005	L	2017	3.39
150	Soleman	170403006	L	2017	3.07
151	Supri Andi	170403007	L	2017	2.17
152	Reza Rizky Wahyudi	170403008	L	2017	3.39
153	Yasan Daud	170403009	L	2017	3.56
154	Rahmat Hidayad	170403010	L	2017	3.22
155	Saed Reza Yusliadi	170403011	L	2017	3.58
156	Mitra Yuanda	170403012	L	2017	3.54
157	Wahyuni Hidayatullah	170403013	L	2017	3.45
158	Ulfi Rahmayuni	170403014	P	2017	3.45
159	Muhammad Furqan Md	170403015	L	2017	3.76
160	Nisa Usalimah	170403016	P	2017	3.43
161	Dandi Wahyudi	170403017	L	2017	3.11
162	M. Fahrul Rozi	170403018	L	2017	2.08
163	Dzaky Murtadha Dawud	170403019	L	2017	2.89
164	Muhammad Andra	170403020	L	2017	3.52
165	Kelvin	170403021	L	2017	2.93
166	M Akbar Ikramullah	170403023	L	2017	2.50
167	Ressa Rahmadani	170403024	P	2017	3.38
168	Suriati N	170403026	P	2017	3.74
169	Silka Annuri	170403027	P	2017	3.18
170	Rizwan	170403028	L	2017	3.21
171	Mella Rifani	170403029	P	2017	3.46
172	Rahmad Saiful	170403030	L	2017	3.60
173	Naurah Nadhifah	170403031	P	2017	3.39
174	Al Muqhirah	170403032	L	2017	2.99
175	Amsari	170403033	L	2017	3.26
176	Cut Ridha Rizkina	170403035	P	2017	3.63
177	Elsa Nabila	170403036	P	2017	3.42
178	Elfira Asnah	170403037	P	2017	3.32
179	Darto	170403038	L	2017	3.61
180	Akmalia	170403039	P	2017	3.75
181	Muhammad Syahrol	170403040	L	2017	3.60
182	Nia Niati	170403041	P	2017	3.68

183	Zulkrifan	170403042	L	2017	3.51
184	Safna Auliana Putri	170403043	P	2017	3.84
185	Santia	170403044	P	2017	3.36
186	Bukhari Muslim	170403045	L	2017	2.64
187	Rahmi	170403046	P	2017	3.76
188	Amar Alfarizi	170403047	L	2017	3.03
189	Risfaton Munawarah	170403048	P	2017	3.84
190	Melly Taslima Js	170403050	P	2017	3.11
191	Mahardika Rizki	170403051	L	2017	2.20
192	Eka Safriana	170403052	P	2017	3.16
193	Sarena	170403054	P	2017	3.30
194	Jauzi Ahla	170403055	L	2017	2.52
195	Ansarullah	170403056	L	2017	3.59
196	Rusna	170403057	P	2017	3.44
197	Khairuddin	170403058	L	2017	2.41
198	Deni Saputra	170403060	L	2017	2.55
199	Malazi Irham	170403061	L	2017	3.74
200	Kareza Ansarestu	170403062	L	2017	3.61
201	Rizki Ananda	170403065	L	2017	3.36
202	Monalisa	170403066	P	2017	3.79
203	Yudi Arie Maulana	170403067	L	2017	2.86
204	Wilda Marlisa	170403068	P	2017	3.52
205	T. M. Ariq	170403069	L	2017	3.44
206	Priyoga Zirda	170403070	L	2017	3.48
207	Suryadi	170403071	L	2017	3.38
208	Ahmad Muhazir	170403072	L	2017	3.58
209	Murtaza	170403073	L	2017	3.68
210	Ikramullah Fajar	170403074	L	2017	3.28
211	Dedi Mustadar	170403075	L	2017	3.10
212	Khairunnisa	170403076	P	2017	3.59
213	Feridinata	170403078	L	2017	3.10
214	Mhd Hoesni Noer	170403079	L	2017	2.83
215	T Fadhil Arafah	170403080	L	2017	3.47
216	Putri Ullyana	170403081	P	2017	3.46
217	Nurul Fauza	170403082	P	2017	2.70
218	Wulandari	170403083	P	2017	3.60
219	Tasya Muharramah	170403084	P	2017	3.83
220	Makhfirah	170403085	P	2017	3.31
221	Noni Permata Sari	170403086	P	2017	3.32
222	Zulfajri Erki	170403087	L	2017	1.68
223	Maulida	170403088	P	2017	3.75
224	Wahyu Ilahi	170403090	L	2017	3.41
225	M.Rizky Ramadhan	170403091	L	2017	3.74

226	Tya Maslinda	170403092	P	2017	3.25
227	Sri Yulandari	170403093	P	2017	3.12
228	Nurul Dania Rahma	170403095	P	2017	2.92
229	Loly Aulia	160403001	P	2016	3.88
230	Zahara Sausan	160403002	P	2016	3.82
231	Nuri Adha	160403003	P	2016	3.71
232	Zannataini	160403004	P	2016	3.88
233	Shofi Atikah	160403005	P	2016	3.78
234	Mar`Atus Shaleha	160403007	L	2016	3.71
235	Nida Mumtia	160403009	P	2016	3.84
236	Ammar Restu Fazillah	160403010	L	2016	3.29
237	Saumi Rahmadayani	160403011	P	2016	3.62
238	Risna Maulida	160403012	P	2016	3.37
239	Gunawan	160403013	L	2016	2.26
240	Dede Adistira	160403014	L	2016	3.54
241	Rizki Fonna	160403016	L	2016	3.35
242	Giofani Aulia Noviansyah	160403018	L	2016	2.83
243	Yuniarti Sarah	160403025	L	2016	3.77
244	Ranti Astuti	160403026	P	2016	3.80
245	Mohd.Reza Pahlevi	160403027	L	2016	3.80
246	Muhammad Nazar	160403028	L	2016	3.38
247	Nurlia Santi	160403029	P	2016	3.67
248	Deni Fatmawati	160403030	P	2016	3.80
249	Ela Yunita	160403031	P	2016	3.68
250	Naili Muraffil	160403034	L	2016	3.48
251	Elfi Usfita	160403035	P	2016	3.49
252	Foza Almunib Ys	160403036	L	2016	3.37
253	Cut Alwi Saputra	160403037	L	2016	1.82
254	Husnul Hamdi. S	160403038	L	2016	3.45
255	Nora Usrina	160403040	P	2016	3.59
256	Mira Zulita	160403041	L	2016	3.36
257	Faisal Azmi	160403042	L	2016	3.08
258	Imelda Sari	160403044	P	2016	3.46
259	Fitri Mustafa	160403045	L	2016	3.70
260	Mas Dedi	160403046	L	2016	3.66
261	Shalahuddin Muslim	160403048	L	2016	3.65
262	Nk. Ali Muchayat Syah	160403049	L	2016	3.00
263	Nurlia	160403051	P	2016	3.84
264	Muhammad Haiqal	160403052	L	2016	3.57
265	Fardinal Irmazil	160403053	L	2016	2.86
266	Rahmad Efendi	160403054	L	2016	3.05
267	Rahmad Mulki	160403057	L	2016	3.14
268	Rika Maulinda	160403058	P	2016	3.85

269	Anita Ramadhana	160403059	P	2016	3.65
270	Hardiyanti Safna	160403060	P	2016	3.89
271	Eka Nazila	160403063	P	2016	3.93
272	Rizki Mubarak Alkam	160403064	L	2016	3.49
273	M.Muzhar Efendi	160403065	L	2016	3.60
274	Hasnina	160403066	P	2016	3.51
275	Suci Nazarni	160403067	P	2016	3.59
276	Safrah Murahna	160403068	P	2016	3.52
277	Via Asrina	160403069	P	2016	3.56
278	Nur Afsah	160403070	P	2016	3.54
279	Deli Suandra	160403072	L	2016	3.60
280	Putri Rahmah Nurhakim	160403073	P	2016	3.86
281	Hadirul Ikhsan	160403074	L	2016	3.23
282	Tarmidin	160403075	L	2016	3.25
283	Ulva Yukmalita	160403076	P	2016	3.06
284	Aklima	160403077	L	2016	3.46
285	Oka Sela Elfiana	160403078	P	2016	3.56
286	Ahmad Darmansyah	160403079	L	2016	2.17
287	Roni	160403080	L	2016	3.63
288	Mulia Rahayu	160403081	P	2016	3.78
289	Riski Mustaqim	160403083	L	2016	3.57
290	Fahrul Reza	160403085	L	2016	3.46
291	Widia Safitri	160403086	P	2016	3.73
292	Sunil Munandar	160403087	L	2016	2.85
293	Sri Mulyati	160403088	P	2016	3.73
294	Maya Geubrina	160403089	P	2016	3.48
295	Tr Idris	160403090	L	2016	2.74
296	Mulia Nazila	160403092	P	2016	3.42
297	Asma Faramida	160403093	P	2016	3.38
298	Ninda Dwi Putri	160403094	P	2016	3.80
299	Yuni Aramita	160403095	P	2016	3.90
300	Rizka Maulida Riza	160403100	P	2016	3.77
301	Ahmad Almaruzi Lubis	160403101	L	2016	2.44
302	Mahlil	160403102	L	2016	2.93
303	T.Wahyudi	160403103	L	2016	2.45
304	Cut Lia Rosa	160403104	P	2016	3.48
305	Andi Arasasta	160403105	L	2016	1.67
306	Ronil Alihandika	160403106	L	2016	3.24
307	Rinu Budiara	160403107	L	2016	2.24
308	Armiadi	160403111	L	2016	2.16
309	Muzhaffar Syah Bin	160403115	L	2016	2.94
310	Rinal Khatami	150403002	L	2015	3.12
311	Nurul Husna	150403007	P	2015	3.63

312	Helmi	150403008	L	2015	3.21
313	Wahyuni Sarah	150403012	P	2015	3.43
314	Maulidia	150403013	P	2015	3.55
315	Siti Fajar	150403014	P	2015	3.66
316	Hilya Dirayati	150403016	P	2015	3.32
317	Andrian Saputra	150403017	L	2015	3.37
318	M.Ali Musa	150403018	L	2015	3.40
319	Mulia Nandar	150403021	L	2015	3.43
320	Hanif Saputra	150403022	L	2015	3.04
321	Fachry Purnama	150403025	L	2015	3.50
322	Salmida	150403029	P	2015	1.70
323	T.Syukrul Aidi	150403031	L	2015	3.51
324	Serli Purna Roja	150403032	P	2015	3.90
325	Yuswardi Crysia Rangga	150403033	L	2015	2.58
326	Achmad Muhajir	150403034	L	2015	2.93
327	Distrinanita	150403035	P	2015	3.84
328	Safrina	150403036	P	2015	3.70
329	Nova Sarah	150403038	P	2015	3.01
330	Desia Noviyanti	150403039	P	2015	3.59
331	Sindya Dewi	150403041	P	2015	3.52
332	Depi Wahyuni	150403042	P	2015	3.16
333	Boby Rizky Darmawan	150403044	L	2015	3.52
334	Riska Diana	150403049	P	2015	3.80
335	Hilminayanti	150403050	P	2015	3.48
336	Eva Yunika	150403055	P	2015	3.57
337	Lisna Turrahmi	150403056	P	2015	3.59
338	Nasrullah	150403057	L	2015	3.37
339	M. Syahri Riza	150403059	L	2015	3.32
340	Putria Erliani	150403060	L	2015	3.49
341	Nadia Ulfa	150403061	P	2015	3.75
342	Baddratunnisa	150403063	P	2015	3.55
343	Rahmat Bulqaini	150403064	L	2015	3.15
344	Razi Arani	150403066	L	2015	2.96
345	Ainal Fajri	150403067	P	2015	3.59
346	Jeri Prananda	150403068	L	2015	1.98
347	Armi Gustina	150403069	P	2015	3.60
348	Rezki Mulia	150403070	L	2015	3.37
349	Suwarni	150403072	P	2015	3.74
350	Iin Surya	150403073	L	2015	3.49
351	Andika Syahputra	150403074	L	2015	1.64
352	Maskur	150403075	L	2015	3.34
353	Said Wildan Anwar	150403076	L	2015	3.33
354	M. Iqbal Hidayatullah	150403077	L	2015	3.47

355	Zulfadli	150403078	L	2015	3.30
356	Husnil Kamal	150403079	L	2015	3.37
357	Mohd Izwan Bin Mohd	150403089	L	2015	3.17
358	Basir Albouni	140403074	L	2014	3.44
359	Khairul Rivaldi	140403014	L	2014	3.58
360	Ardiyan Syah Putra	140403021	L	2014	3.00
361	M. Mushowwirul Khayri	140403031	L	2014	3.51
362	Irhamnas Sholihin	140403041	L	2014	2.62
363	Jefandi Setiawan	140403043	L	2014	3.31
364	M. Harist R. Syahputra	140403047	L	2014	3.27
365	Warusukni	140403052	P	2014	2.72
366	Karimuddin	140403067	L	2014	3.13
367	Khairul Munawar	140403068	L	2014	3.11
368	Redi Saputra	140403071	L	2014	3.17
369	Yarli Wisma Salna	140403078	L	2014	2.84
370	Siti Rohimah	140403082	P	2014	3.54
371	Ernalisa	140403088	P	2014	3.10
372	Dasturayandi Syaputra	140403089	L	2014	3.34
373	Melawati	140403094	P	2014	3.31
374	Husnita	140403099	P	2014	2.78
375	Ida Mailis	140403104	P	2014	3.05
376	Rahmad	140403115	L	2014	3.02
377	Rahmanizar Rizwan	140403128	L	2014	3.26
378	Taufik Hidayat	140403135	L	2014	2.72
379	Fiska Hamzah	140403142	P	2014	3.27
380	Nurul Wahida Binti Md	140403150	P	2014	3.33
381	Khairunnisak	431307299	P	2013	2.89
382	Badrul Muhayat	431307356	L	2013	2.91
383	Murjuniansyah	431307360	L	2013	3.09
384	Bahrizal	431307372	L	2013	3.10
385	Fahrijal	431307399	L	2013	3.17
386	Fauzurrahmi	431307400	L	2013	2.93
387	Abdullah Patra	431307403	L	2013	2.41
388	Ardiyal Rizki Mouna	431307411	L	2013	2.55
389	Desra Fauziah	431307412	P	2013	3.47
390	Mukhlas	431307422	L	2013	3.02
391	Ina Zahara	431307424	P	2013	3.09
392	Mr Tarmisi Maroh	431307436	L	2013	2.75
393	Zulkifli Nur	431206829	L	2013	2.79

Jumlah total IPK = 1,283.92

Jumlah Mahasiswa = 393

Rerata IPK Mahasiswa = 3.2

B. Pembahasan

1. strategi prodi manajemen dakwah dalam meningkatkan jumlah lulusan.

a) Strategi mahasiswa dalam menyelesaikan sarjananya tepat waktu.

- 1) Meningkatkan dan mempertahankan faktor – faktor yang merupakan kekuatan dirinya sendiri /strength (misal meningkatkan ketaatan, meningkatkan kerajinan, banyak berdoa dan memohon bantuan allah dan sebagainya) hal ini tergantung dari kerajinan dan kedisiplinan dari mahasiswa itu sendiri karena orang lain hanya bisa memberi saran, motivasi saja.⁸⁵
- 2) Membuang seluruh faktor yang berhubungan dengan kelemahan dirinya sendiri/ weakness (misalnya malas ibadah, malas untuk membimbing skripsi, suka menunda – nunda pekerjaan dan sebagainya.
- 3) Memanfaatkan peluang/ faktor eksternal dengan baik (misalnya memanfaatkan fasilitas pustaka dengan baik, fokus memanfaatkan WIFI kampus dengan baik untuk mencari bahan referensi skripsi, bukan untuk bermain game dan lainnya yang tidak berkaitan dengan skripsi, menyesuaikan bimbingan skripsi dengan kondisi dosen pembimbing, dan sebagainya.

⁸⁵ Wawancara dengan Hanif (Mahasiswa DMD leting 2015), 10 desember 2020

4) Menjauhi ancaman yang berpotensi menghambat penyelesaian kuliah / thread (menjauhi hal – hal yang membuat lalai dan tidak fokus dalam menyelesaikan kuliah) seperti: terlalu banyak bermain game, terlalu santai bahkan cenderung menyepelekan tugas – tugas kuliah, tidak mengikuti mata kuliah yang ada dengan serius, dan lain – lain.⁸⁶

b) Langkah – langkah prodi dalam menyiapkan lulusan tepat waktu.

- 1) Memantau perkembangan perkuliahan mahasiswa melalui: monitoring perkuliahan, yaitu memantau jalannya sistem perkuliahan yang ada di jurusan atau prodi manajemen dakwah agar tetap sesuai dengan yang telah direncanakan dan melakukan evaluasi dikemudian agar proses perkuliahan dapat berjalan secara efektif dan efisien karena kendala yang dialami selama sistem perkuliahan berlangsung bisa langsung diatasi jika adanya pengawasan dari pihak prodi.⁸⁷
- 2) Penunjukan penasehat akademik, dalam hal ini prodi menunjuk satu dosen untuk menjadi penasehat dan untuk membantu mahasiswa dalam bidang akademik guna untuk memudahkan mahasiswa dalam menyelesaikan sarjananya.

⁸⁶ Wawancara dengan ibuk Raihan (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 22 desember 2020

⁸⁷ Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan manajemen dakwah). Tanggal 24 desember 2020

- 3) Penunjukan pembimbing skripsi, dalam hal ini prodi menunjuk 2 orang dosen untuk membimbing dan membantu mahasiswa dalam menyelesaikan skripsinya.⁸⁸
- 4) Melaksanakan aturan yang telah ditetapkan dari tenaga pendidik seperti contohnya: prodi selalu mengingatkan kepada para dosen yang mengajar matakuliah tentang batas pengisian nilai mahasiswa di portal,
- 5) Prodi tidak bisa mengintervensi soal nilai mahasiswa dengan dosen pengajar tapi prodi hanya bisa meminta para dosen pengajar untuk membuat mahasiswa bisa memahami mata kuliah yang diajarkan oleh dosen yang bersangkutan.
- 6) Prodi juga meminta para dosen penguji ujian komprehensif agar memudahkan mahasiswa dalam mengikutinya tidak dipaksakan harus sesuai dengan kemampuan masing – masing mahasiswa.

2. Peluang dan tantangan prodi dalam mendorong penyelesaian studi mahasiswa tepat waktu.

a) Peluang dan Yang dapat mendorong mahasiswa dalam menyiapkan sarjana.

- 1) Prodi manajemen dakwah memiliki sumber daya manusia yang cukup yaitu ditandai dengan dosen yang mengajar di jurusan manajemen dakwah memiliki keahlian yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh jurusan.

⁸⁸Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan manajemen dakwah).
Tanggal 24 desember 2020

- 2) Pembimbing akademik (PA) dari mahasiswa sering berkomunikasi dengan mahasiswa untuk memberikan saran, pesan, motivasi, dan lain – lain yang dapat meningkatkan semangat mahasiswa dalam menyelesaikan sarjananya.⁸⁹
- 3) Banyaknya membaca buku referensi yang dibaca untuk memudahkan dalam penulisan skripsi mahasiswa itu sendiri.
- 4) Ipk diatas 3,50 karena dengan tingginya ipk mahasiswa bisa mengambil mata kuliah dengan jumlah sks yang lebih banyak mencapai 24 sks tiap semesternya sehingga lebih cepat menghabiskan seluruh mata kuliah yang ada.⁹⁰
- 5) Dalam pengurusan surat menyurat di prodi mahasiswa sangat dimudahkan karena operator prodi yang bekerja dengan sangat baik dan memberikan pelayanan dengan ramah sehingga mempermudah mahasiswa dalam melakukan pengurusan surat menyurat.
- 6) Dorongan dan dukungan dari keluarga untuk menyelesaikan sarjana dengan tepat waktu membuat mahasiswa lebih termotivasi dalam menyelesaikan kuliahnya.

b) Tantangan prodi dalam meningkatkan jumlah sarjana mahasiswa DMD.

- 1) Tantangan covid, yang dimana dikarenakan pandemic ini membuat proses perkuliahan tidak bisa berjalan secara maksimal.

⁸⁹ Wawancara dengan bapak Khairul Habibi (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember

⁹⁰ Wawancara dengan bapak Khairul Habibi (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember

- 2) Kebijakan pemerintah dan universitas yang adakalanya berubah, dalam hal ini juga menjadi kendala bagi prodi dikarenakan perubahan kebijakan yang sering terjadi.
- 3) Keadaan ekonomi keluarga mahasiswa yang adakalanya rendah, dalam hal ini prodi tidak bisa berbuat banyak karna itu diluar kemampuan dari prodi.
- 4) Tingkat kesadaran, etos dan kedisiplinan mahasiswa yang masih rendah.
- 5) Terdapat dosen yang tidak disiplin, dan ada beberapa hal lainnya.⁹¹

c) Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Lulus Tidak Tepat Waktu.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari diri mahasiswa itu sendiri dan terdapat beberapa yaitu :

- 1) Keaktifan yaitu kurangnya keaktifan dari mahasiswa itu sendiri baik itu dalam hal melakukan bimbingan skripsi, berkomunikasi dengan dosen pembimbing, maupun dalam hal lainnya yang berkaitan dengan proses penyelesaian sarjananya.⁹²

⁹¹ Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan manajemen dakwah). Tanggal 24 desember

⁹² Wawancara dengan bapak Khairul Habibi (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember

- 2) Tidak adanya motivasi dari dalam diri mahasiswanya itu sendiri untuk menyelesaikan sarjananya tepat pada waktunya.⁹³
- 3) Tidak mampu mengatur waktu dengan baik antara kesibukan kuliah dengan kesibukan lain di luar kuliah.⁹⁴
- 4) Kurangnya pemahaman, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang berkaitan dengan prodi yang digeluti atau juga tentang skripsinya.⁹⁵

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan atau luar diri dari mahasiswa itu sendiri yaitu :Faktor ekonomi, yang dimana karena kemampuan dari orang tua mahasiswa itu kurang bisa dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa dalam hal untuk melaksanakan program studinya yang menyebabkan mahasiswa itu harus bekerja sendiri sehingga dia disibukkan dengan pekerjaannya yang dimana kesibukan kerjaan ini sering berbenturan dengan kesibukan kuliah mahasiswa kebanyakan tidak bisa membagi waktunya dengan baik. Dan juga ada faktor seperti masalah dalam keluarga dan lain – lain yang menghambat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya.⁹⁶

d) Indikator Mahasiswa Berhasil Lulus Tepat Waktu

- 1) Motivasi, yaitu adanya motivasi dari pihak keluarga, dari dosen pembimbing terhadap diri mahasiswa sehingga dia mempunyai

⁹³ Wawancara dengan ibuk Sakdiah (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember 2020

⁹⁴Wawancara dengan ibuk Sakdiah (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember 2020

⁹⁵ Wawancara dengan ibuk Raihan (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 22 desember 2020

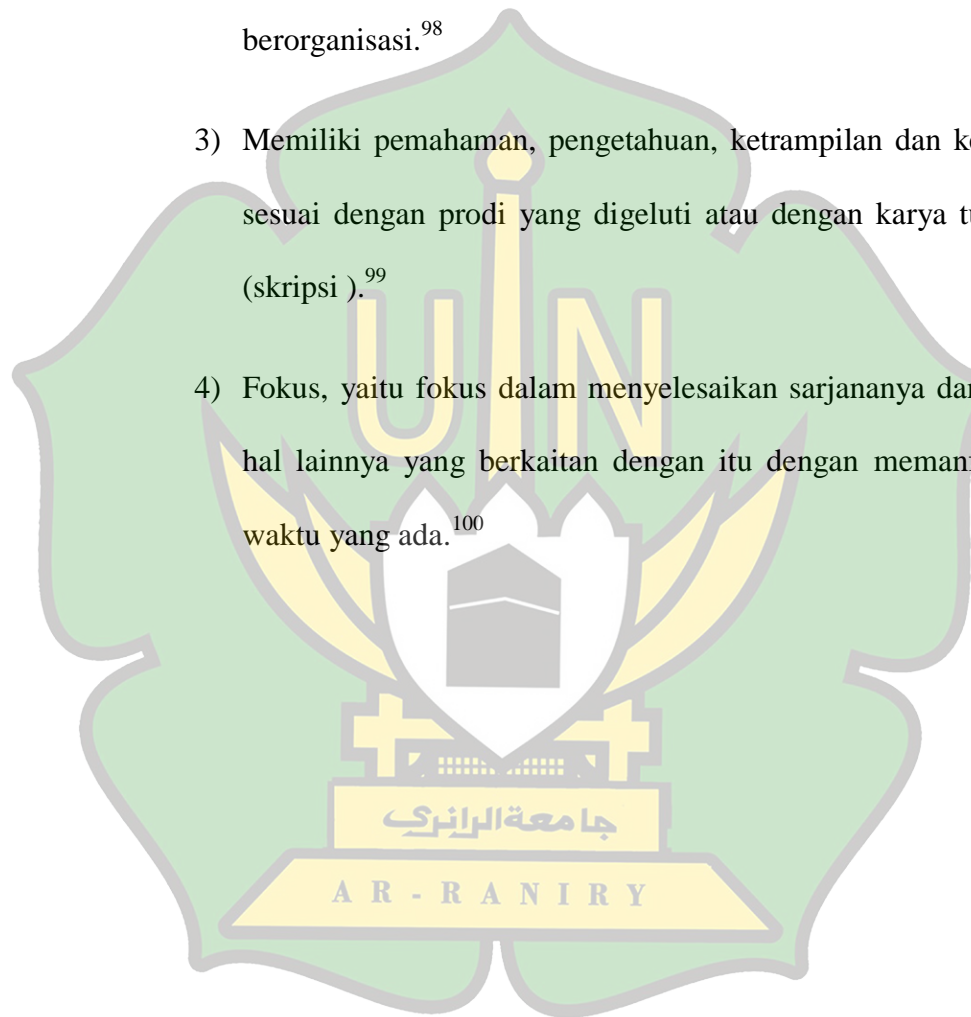
⁹⁶ Wawancara dengan bapak Fakhri (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 18 desember 2020

semangat dalam menyelesaikan sarjananya secepat dan sebaik mungkin.⁹⁷

2) Disiplin, yaitu pandai dalam mengatur waktu antara kesibukan kuliah dengan kesibukan lain baik itu pekerjaan atau kesibukan berorganisasi.⁹⁸

3) Memiliki pemahaman, pengetahuan, ketrampilan dan keahlian sesuai dengan prodi yang digeluti atau dengan karya tulisnya (skripsi).⁹⁹

4) Fokus, yaitu fokus dalam menyelesaikan sarjananya dan hal – hal lainnya yang berkaitan dengan itu dengan memanfaatkan waktu yang ada.¹⁰⁰



⁹⁷Wawancara dengan bapak Khairul Habibi (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember 2020

⁹⁸Wawancara dengan ibuk Sakdiah (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember 2020

⁹⁹Wawancara dengan ibuk Raihan (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 22 desember 2020

¹⁰⁰Wawancara dengan bapak Fakhri (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 18 desember 2020

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.

1. Strategi meningkatkan jumlah lulusan tepat waktu yang dilakukan oleh prodi manajemen dakwah, fakultas dakwah dan komunikasi, uin ar- raniry dapat dinyatakan telah berjalan dengan cukup baik, efektif dan efisien. Hal ini tersebut dikarenakan ilmu manajemen telah diaplikasikan dengan baik kedalam pelaksanaan program kegiatan prodi. Sehingga kegiatan yang direncanakan berhasil dikerjakan secara efektif dan efisien.
2. Pada prosesnya, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam strategi meningkatkan jumlah lulusan tepat waktu di prodi manajemen dakwah. Kendala tersebut antara lain seperti pandemi yang sedang berlangsung di Indonesia, kebijakan pemerintah dan universitas, keadaan ekonomi dari mahasiswa, dan lain – lain. Dan apabila kendala tersebut kedepannya dapat diatasi maka strategi yang dijalankan dalam meningkatkan jumlah lulusan tepat waktu akan lebih maksimal serta optimal hasilnya.

B. Saran.

1. kepada prodi manajemen dakwah diharapkan untuk mempertahankan apa yang sudah baik dari strategi meningkatkan jumlah lulusan tepat waktu dan jika memungkinkan agar lebih ditingkatkan lagi dalam pelaksanaannya, sehingga hasil yang diperoleh benar – benar efektif dan maksimal.

2. Meskipun masih mengalami sedikit tantangan diharapkan kepada prodi manajemen dakwah untuk tetap semangat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi mahasiswa yang berada di jurusan manajemen dakwah kedepannya.



DAFTAR PUSTAKA

- Anni. L, Wennadi. L.Y, Udaya, 2013, *Manajemen Stratejik*, Yogyakarta : Graha Ilmu,
- Anoraga, Panji, 1997, *Manajemen Bisnis*, Bandung : PT. Rineka Cipta.
- Crown Dirgantoro, ,2001, *manajemen strategic konsep, kasus dan implementasi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- David, Fred R. 2007, *Manajemen Strategi Konsep*, Jakarta Salemba Empat.
- David, Fred R. 2005, *Strategic Manajemen, Manajemen Strategis*, Jakarta:salemba empat.
- Deddy Mulyana, 2004, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Data portofolio program studi Manajemen Dakwah (DMD) Tahun 2007.
- Mulyasa, 2005, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Faisal Afif, 1984, *Strategi Menurut Para Ahli*, Bandung : Angkasa.
- Henry Mintzberg, 2007, *Tracking Strategies: Toward a General Theory* New York: Oxford University Press.
- Hunger, J. David dan Wheelen, Thomas L. 2003, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta : andi.
- H.Munir,S.Ag., M.A. 2006, *Manajemen Dakwah*, Jakarta:Kencana,
- Husein, Umar, 2003,*Strategic Manajemen in Action*, Jakarta : gramedia pustaka.
- <http://smpnegeri4tulakan.blogspot.co.id/2011/08/konsep-manajemen-strategik-dalam-dunia.html> diakses pada hari jum,at tgl 29 november 2019 jam 21. 26 WIB
- Hamid Patilima, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif* , Bandung : CV. Alfabeta.
- Irawan soeharto, 2004, *Metode Penelitian Sosial Suatu Teknik Penelitian Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Lexy J Meleong, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitaif*, Cetakan Kedua Puluh Tiga, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya,

- Lexy, J Moleong. 2008, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya,
- Mudrajad Kuncoro, 2006, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Jakarta: erlangga,
- M.Nasir, 2005, *Metode Penelitian*, Bogor : GhaliaIndonesia.
- Mardalis, 2010, *Metode Penelitian : Suatu Pendekatan Proposal*, Jakarta : Bumi Kasara.
- Moleong, 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif, edisi revisi*. Cet,21. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Nurul zuriah, 2006, *Metodologi Penelitian, Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nasir, 2009, *Metodologi Penelitian*, Bandung:Galia Indonesia.
- Panduan Akademik Universitas Islam Negeri Ar- Raniry Banda Aceh Tahun Akademik 2018/2019 Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2014, Pasal 10
- Purnama, C.M. Lingga, 2002. *Strategic Marketing Plan*, Jakarta : gamedia pustaka.
- Robinson & Pearce, 1997, *Manajemen Strategik Jilid Satu*, Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Riduan, 2005, *Sekala pengukuran variabel-variabel penelitian*,Bandung : Alfabeta.
- Siagian P. Sondang, 2004, *Managemen Strategi*, Jakarta, bumi aksara.
- Sugiono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bandung CV: Alfabeta.
- Surat Keputusan Rektor UIN Ar- Raniry Tahun 2007
- Wawancara dengan bapak Fakhri (dosen jurusan manajemen dakwah). Tanggal 18 desember 2020
- Wawancara dengan bapak Maimun Fuadi (sekretaris jurusan manajemen dakwah). Tanggal 24 desember 2020
- Wawancara dengan bapak Khairul Habibi (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember 2020

Wawancara dengan ibuk Raihan (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 22 desember 2020

Wawancara dengan ibuk Sakdiah (dosen jurusan manajemen dakwah), tanggal 23 desember 2020



FOTO DOKUMENTASI



Foto : wawancara dengan bapak Dr. Fakhri, S, Sos, M. Ag



Foto : wawancara dengan bapak Dr. Fakhri, S, Sos, M. Ag



Foto : Wawancara Dengan Bapak Khairul Habibi, S, Sos.I., M.Ag.



Foto : Wawancara Dengan Bapak Khairul Habibi, S, Sos.I., M.Ag