

**BUDAYA ORGANISASI DEWAN DAKWAH ISLAMIAH INDONESIA
DALAM AKTIFITAS DAKWAH DI BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 Dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi**

Oleh

LULUK SRI MULYANI

NPM. 1541030113

Jurusan: Manajemen Dakwah



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H/2019 M**

**BUDAYA ORGANISASI DEWAN DAKWAH ISLAMIYAH INDONESIA
DALAM AKTIFITAS DAKWAH DI BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
Dalam Ilmu Dakwah dan Ilmu Komunikasi



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
1440H/2019 M**

ABSTRAK

BUDAYA ORGANISASI DEWAN DAKWAH ISLAMIYAH INDONESIA DALAM AKTIFITAS DAKWAH DI BANDAR LAMPUNG

Oleh

Luluk Sri Mulyani

Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Maka Dewan Dakwah memiliki budaya organisasi yang telah lama berlaku dan menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas dakwah selama ini. Penelitian ini dilakukan untuk memahami, menggali, dan mengungkap lebih jauh tentang penerapan budaya organisasi dewan dakwah dalam melaksanakan aktivitas dakwah di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang di pakai adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah personil Dewan Dakwah Bandar Lampung. Sampel yang digunakan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi Dewan Dawah Islamiyah Indonesia Bandar Lampung adalah (Taat Syariat Allah, Senyum Sapa Salam (3S), Kekeluargaan, Iklas). Budaya tersebut berkaitan erat dengan aktivitas dakwah organisasi. Budaya Taat Syariat Allah berupa nilai-nilai dalam segi berbusana yang sopan, menjaga adab berkomunikasi dengan lawan jenis (ikhtilat), dan tilawah Al-Qur'an. Budaya Senyum, Sapa, Salam (3S) berupa tindakan yang mencerminkan ahlak mulia sebagai seorang da'i. budaya kekeluargaan menjadikan semua personil dewan dakwah layaknya keluarga sendiri dan saling menasehati. Budaya ikhlas diterapkan dalam setiap aktivitas yang dilakukan yaitu bertujuan semata-mata untuk menegakkan kejayaan islam dan mengharapkan ridho dari Allah Swt.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi dan Aktifitas Dakwah.*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Luluk Sri Mulyani
NPM : 1541030113
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Dalam Aktifitas Dakwah Di Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 24 Juni 2019.
Penulis,

Luluk Sri Mulyani
NPM. 1541030113

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **BUDAYA ORGANISASI DEWAN DAKWAH ISLAMIAH
INDONESIA DALAM AKTIFITAS DAKWAH DI BANDAR
LAMPUNG**

Nama : **Luluk Sri Mulyani**

NPM : **1541030113**

Jurusan : **Manajemen Dakwah**

Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk di munaqosahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosah Fakultas
Dakwah dan Ilmu Komunikasi Univrsitas Islam Negeri (UIN)
Raden Intan Lampung.

Pembimbing I



Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag
NIP. 197206161997032002

Pembimbing II

Mubasit, S.Ag, M.M
NIP. 197311141998031002

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag
NIP. 197206161997032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl.Leitkol.H.Endro Suratmin Kampus Sukarame Lampung, Telp.(0721)70403

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **BUDAYA ORGANISASI DEWAN DAKWAH ISLAMIYAH INDONESIA DALAM AKTIFITAS DAKWAH DI BANDAR LAMPUNG** disusun oleh: **Luluk Sri Mulyani, NPM : 1541030113, Jurusan : Manajemen Dakwah. Telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada : Hari/Tanggal : Jumat, 28 Juni 2019.**

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr.H. Khomsahrial Romli, M.Si (.....)

Sekretaris : M.Husaini, MT (.....)

Penguji I : Eni Amaliah, S.Ag., SS., M.Ag. (.....)

Penguji II : Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag (.....)

**Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

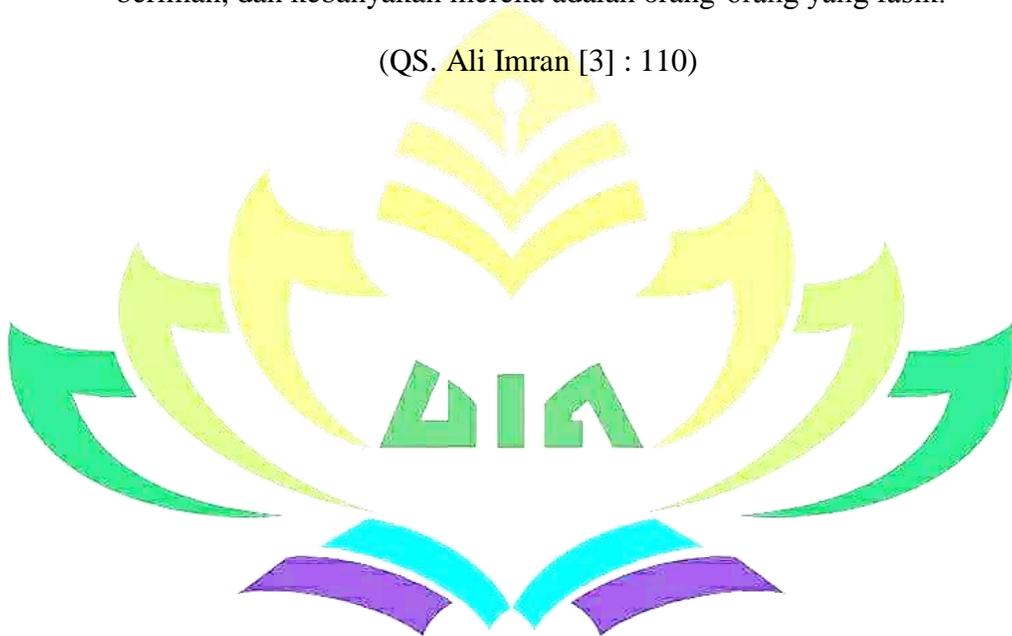
**Prof.Dr.H. Khomsahrial Romli, M.Si.
NIP.19610409 1990031002**

MOTTO

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ۝ ۱۱۰

“Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma’ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.”

(QS. Ali Imran [3] : 110)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT, karya tulis ini kupersembahkan sebagai ungkapan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta, Bapak Sarjono dan Ibu Sudarsih , kedua malaikat yang begitu tulus membimbing dan menemani setiap pengorbanan dalam menempuh pendidikan ini. Cinta yang tak pernah padam dan kasih sayang yang tak pernah pudar, yang begitu sabar menanti keberhasilanku dan senantiasa mengiringi perjalananku dengan untayan do'a yang tiada henti disetiap sujudnya.
2. Untuk adikku satu-satunya yang kusayangi, Sigit Prasetyo, yang menjadi salah satu alasan semangat dalam menempuh pendidikan.
3. Untuk teman dekatku, Iges Dwi Ardani Ramadhan, A.Md.T, yang tiada henti dalam memberi dukungan dan saran serta semangat untuk menghadapi kesulitan dalam penulisan karya tulis ini.
4. Sahabat-sahabatku, Sulistiawati, Niswatul Azizah, Dina Okita yang selalu memberi dukungan dan semangat dalam suka maupun duka dalam menempuh pendidikan program S1.
5. Teman-teman seperjuanganku jurusan Manajemen Dakwah (MD) khususnya kelas B angkatan 2015 atas kebersamaannya selama menempuh program S1.
6. Almamaterku tercinta Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah menjadi sarana menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Luluk Sri Mulyani dilahirkan pada 1 September 1996 di Desa Kalideras, Kecamatan Mesuji, Kabupaten Ogan Komering Ilir (OKI), Provinsi Sumatera Selatan, anak pertama dari pasangan Bapak Sarjono dan Ibu Sudarsih.

Pendidikan dimulai dari TK PGRI Kalideras dan selesai pada tahun 2004, pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah di SDN 1 Kalideras dan selesai pada tahun 2009, setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah Yasmida Ambarawa Kab. Pringsewu selesai pada tahun 2012, kemudian penulis kembali melanjutkan pendidikan di SMK Widya Yahya Gading Rejo Kab. Pringsewu selesai pada tahun 2015, dan setelah menyelesaikan pendidikan sekolah menengah atas penulis mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah IAIN Raden Intan Lampung dimulai pada semester 1 Tahun Akademik 2015/2016, dan pada saat ini IAIN Raden Intan Lampung berubah nama menjadi UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 24 Juni 2019.

Yang Membuat,

Luluk Sri Mulyani

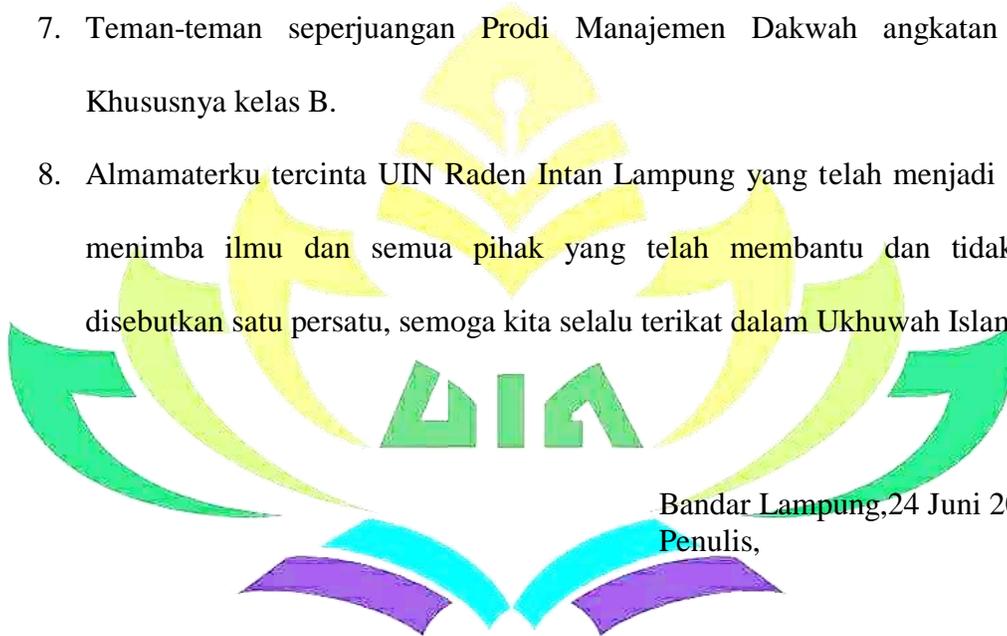
KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah S.W.T dengan segala rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Dalam Aktifitas Dakwah Di Bandar Lampung”. Shalawat serta salam senantiasa disanjung agungkan atas Nabi Muhammad S.A.W. keluarga dan sahabatnya juga para pengikut sunah-sunahnya. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai derajat Strata 1 Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari dukungan semua pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si. selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan bapak M. Husaini, M.T selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag dan Bapak Mubasit, S.Ag, M.M selaku Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, pengarahan, saran-saran dan nasehat-nasehat terhadap penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan pada penulis selama kuliah.

5. Pimpinan dan Pegawai Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung dan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
6. Bapak KH.M. Nazir Hasan selaku ketua Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII) Provinsi Lampung yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Teman-teman seperjuangan Prodi Manajemen Dakwah angkatan 2015 Khususnya kelas B.
8. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah menjadi sarana menimba ilmu dan semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam Ukhuwah Islamiyah.



Bandar Lampung, 24 Juni 2019.
Penulis,

Luluk Sri Mulyani
NPM.1541030113

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	5
C. Latar Belakang Masalah	6
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian	12
F. Metode Penelitian	12
BAB II BUDAYA ORGANISASI DAN AKTIVITAS DAKWAH	
A. Budaya Organisasi	19
a. Proses Menciptakan Budaya Organisasi	24
b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi	30
c. Karakteristik Budaya Organisasi	31
d. Fungsi Budaya Organisasi	35
e. Manfaat Budaya Organisasi	39
f. Media Pewaris Budaya Organisasi	40
B. Aktivitas Dakwah	42
1. Pengertian Aktivitas Dakwah	42
C. Tujuan Dakwah	46
D. Tinjauan Pustaka	50
BAB III DEWAN DAKWAH ISLAMIYAH INDONESIA BANDAR LAMPUNG, BUDAYA ORGANISASI DAN AKTIVITAS DAKWAH	
A. Gambaran Umum Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII) Bandar Lampung	53
1. Sejarah singkat DDII Bandar Lampung	53
2. Letak Geografis	56
3. Visi, Misi dan Motto	57

4. Fungsi Dewan Dakwah	58
5. Tujuan Dewan Dakwah.....	58
6. Struktur Organisasi	59
7. Sarana Prasarana	60
B. Budaya Organisasi Dewan Dakwah.....	60
C. Aktivitas Dewan Dakwah	66

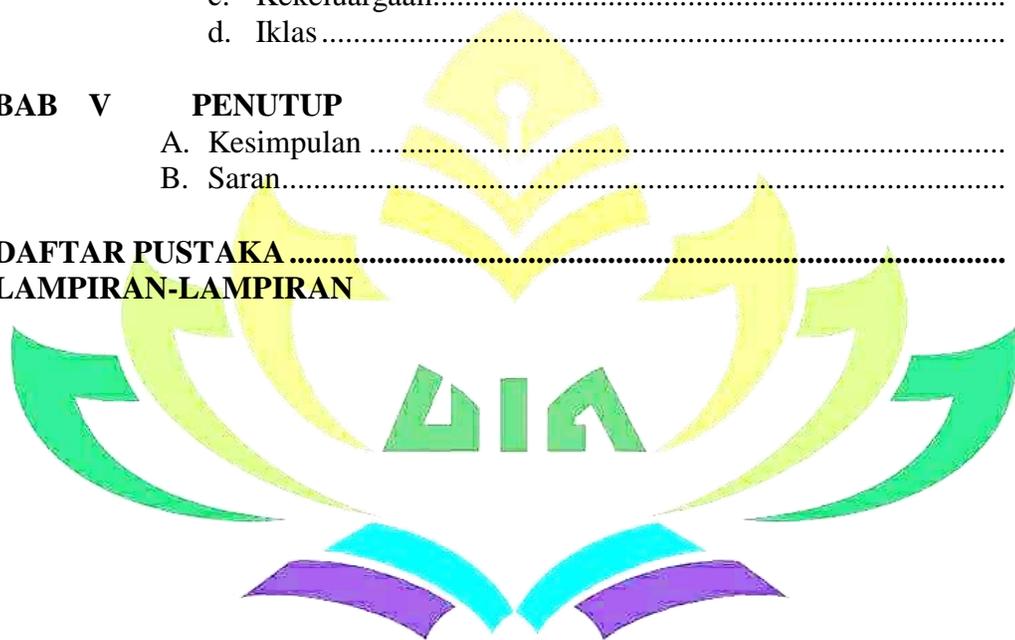
**BAB IV BUDAYA ORGANISASI DEWAN DAKWAH ISLAMIYAH
INDONESIA DALAM AKTIFITAS DAKWAH DI BANDAR LAMPUNG**

a. Taat Syariat Allah	80
b. Senyum Sapa Salam (3S).....	80
c. Kekeluargaan.....	82
d. Iklas.....	82

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	89
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Proses terbentuknya budaya perusahaan menurut Kotter dan Hasket 27



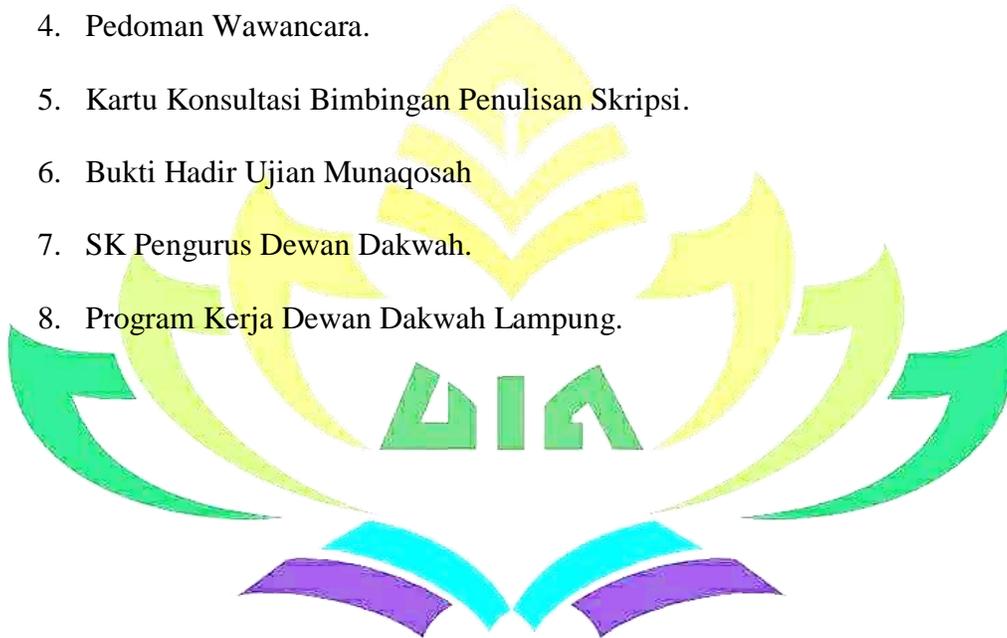
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur Kepengurusan Dewan Dakwah Provinsi Lampung. 59



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan (SK) Judul Skripsi.
2. Surat tembusan rekomendasi penelitian/survey dari Kesbangpol Provinsi Lampung.
3. Surat keterangan telah melakukan penelitian di Dewan Dakwah Bandar Lampung.
4. Pedoman Wawancara.
5. Kartu Konsultasi Bimbingan Penulisan Skripsi.
6. Bukti Hadir Ujian Munaqosah
7. SK Pengurus Dewan Dakwah.
8. Program Kerja Dewan Dakwah Lampung.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari kesalahan persepsi dan pembiasan makna terhadap penelitian ini maka perlu ditegaskan maksud masing-masing bagian penting dalam judul tersebut.

Adapun pengertian yang akan penulis tegaskan dalam judul skripsi ini adalah **“Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Dalam Aktifitas Dakwah Di Bandar Lampung”**.

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.¹

Organisasi adalah suatu pengaturan orang-orang secara sengaja untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi juga dapat diartikan sebagai kesatuan atau entity sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau kelompok.²

Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII) Provinsi Lampung adalah sebuah organisasi yang bergerak dibidang dakwah baik dalam bentuk lisaniah

¹ Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.3.

² Rois Arifin, Amirullah, Khalikussabir, *Budaya Dan Perilaku Organisasi*, (Malang, Empat Dua, 2017), h.2.

maupun sosial yang beralamatkan di Jl.Sutan Jamil No. 28, Gedong Meneng, Rajabasa, Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung Indonesia.

Semua organisasi mempunyai budaya, meskipun pada organisasi-organisasi tertentu mudah diidentifikasi dan mempunyai lebih banyak pengaruh. Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang dipegang teguh secara mendalam tentang bagaimana organisasi seharusnya dijalankan atau beroperasi.³

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.⁴

Menurut Robbins, semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya⁵

Menurut *Needle*, budaya organisasi berarti melibatkan peraturan tertulis dan tak tertulis, asumsi, kebiasaan, bahasa, simbol, norma, visi, sistem, kepercayaan dan nilai.⁶

³ *Ibid*, h. 25.

⁴ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010) h. 2.

⁵ Aloysius Jondar, Heri Sudarsono, "Karakteristik Budaya Organisasi Di Klinik Dr Eko, Surabaya" *Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, Vol. 9, No.1, (Desember 2015), h.50.

⁶ *Budaya Organisasi: Pengertian, Fungsi, Contoh dan Ciri-Cirinya* (On-line), Tersedia di: <https://www.maxmanroe.com/vid/organisasi/pengertian-budaya-organisasi.html>, (05 Maret 2019).

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja.

Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia adalah:

1. **Taat syariat Allah**
2. **Senyum Sapa Salam (3S)**
3. **Keluargaan**
4. **Iklas**

Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang dapat mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja.

Aktifitas dalam kamus besar Bahasa Indonesia, Aktifitas adalah keaktifan, kegiatan-kegiatan kesibukan atau biasa juga berarti kerja atau salah satu kegiatan kerja yang dilaksanakan tiap bagian dalam tiap suatu organisasi atau lembaga.⁷

Dakwah secara etimologis berasal dari bahasa Arab, yaitu *da'a yad'u*, *da'wan*, *du'a*, yang berarti mengajak/menyeru, memanggil, seruan, permohonan, dan permintaan. Syaikh Ali Makhfudz, dalam kitabnya "*Hidayatul Mursyidin*" mengatakan, dakwah adalah mendorong manusia untuk

⁷ Resmy Wulan Octa, "Aktifitas Dakwah Yayasan Khadijah Terhadap Pengamalah Ibadah Salat Tunanetra di Kisaran Timur". (Skripsi Program S1 KPI UIN Sumatera Utara, Medan, 2017), h.19.

berbuat kebajikan dan mengikuti petunjuk (agama), menyeru mereka kepada kebaikan dan mencegah mereka dari perbuatan mungkar agar memperoleh kebahagiaan dan akhirat.⁸

Ada beberapa biro dan bidang dalam Aktivitas Dakwah Dewan Dakwah, yaitu; Bidang Dakwah, Bidang Kaderisasi, Bidang Pendidikan, Bidang Muslimat, Biro Laziz, Biro Haji dan Umroh.

Dari penegasan judul diatas dapat disimpulkan bahwa peneliti akan meneliti tentang Budaya Organisasi yang diterapkan DDII Dalam Melaksanakan Aktivitas Dakwah Di Bandar Lampung, apakah selama ini sudah diterapkan dengan baik. mengingat bahwa budaya organisasi sangat penting bagi kehidupan organisasi, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan organisasi tersebut. Selain itu, Dewan Dakwah adalah organisasi dakwah yang memiliki berbagai aktivitas dakwah didalamnya, dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan menciptakan iklim kerja yang dapat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

⁸ M.munir, wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana,2009), h.17.

B. Alasan Memilih judul

Adapaun alasan yang mendasar sehingga penulis mengambil judul ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi penting bagi kehidupan organisasi, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Disamping itu budaya organisasi akan melahirkan iklim kerja, iklim kerja inilah yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.
2. Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia adalah organisasi dakwah yang didalamnya terdapat budaya organisasi layaknya organisasi pada umumnya, namu yang membedakannya dari organisasi lain adalah nilai-nilai kekeluargaan yang selalu ditanamkan pada setiap anggota organisasi, mengingat bahwa organisasi terdiri dari orang-orang yang berbeda latar belakang dan karakter nilai-nilai kekeluargaan tentu dapat berpengaruh positif dan dapat meningkatkan kerjasama yang baik karena menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab sehingga setiap anggota organisasi turut berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.
3. Skripsi ini dapat dilaksanakan karena didukung dengan adanya literature yang tersedia, lokasi yang mudah dijangkau, serta kesiapan penulis untuk melakukan penelitian.

C. Latar Belakang

Manusia merupakan makhluk individual dalam artian makhluk keseluruhan jiwa raga dan pribadi sebagai insan dengan jati diri yang khas. Manusia juga merupakan makhluk sosial yang mampu meleburkan diri dalam kehidupan sosial dan lingkungannya. Manusia mempunyai kewajiban, tugas, atau tanggung jawab didalam kondisi dan situasi tempat ia berada, serta mempunyai kebutuhan hidup yang harus terpenuhi. Tiap individu berbeda antara satu dengan lainnya. Perbedaan itu dikarenakan faktor-faktor seperti latar belakang sosial, filsafat hidup, proses pembentukan kepribadian, kemampuan dalam hal fisik maupun intelektual. Hakikat manusia seperti itu menimbulkan keanekaragaman sikap, perilaku, dan sebagainya.⁹

Organisasi adalah unit sosial, terdiri dari sekelompok orang yang berinteraksi untuk mencapai rasionalitas tertentu. Sebagai unit sosial, organisasi terdiri dari orang-orang dengan latar belakang yang berbeda. Pertemuan budaya dan motivasi orang-orang dari berbagai latar belakang yang berbeda mempengaruhi perilaku individual dan menimbulkan problem dalam proses keorganisasian karena menyebabkan terjadinya benturan nilai-nilai yang dianut bersama untuk membangun sistem keorganisasian guna menyeragamkan pemikiran dan tindakan serta mengubah perilaku setiap individu dalam sebuah organisasi.

Suatu organisasi baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan dalam melakukan aktivitasnya tentu membutuhkan sumberdaya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Organisasi juga dituntut untuk mengelola lingkungan internalnya agar melahirkan inovasi yang bernilai tinggi. Hal ini akan terwujud jika organisasi mempunyai nilai atau budaya yang kondusif dan memiliki keunggulan

⁹Abdul Choliq, *Perilaku & Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Ombak, 2016), h.1.

kompetitif. Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga manusia (*human resources*) yaitu orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.

Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi atau perusahaan, tidak akan dapat memaksimalkan produktivitas dan laba usaha tanpa adanya komunitas karyawan yang berkeahlian, kompeten dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi diantaranya adalah: *Pertama*, budaya merupakan suatu peran pembeda, hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain. *Kedua*, budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. *Ketiga*, budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu. *Keempat*, budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan system social. *Kelima*, budaya organisasi merupakan pengambilan persaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan prilaku para pekerja.¹⁰

¹⁰ Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Salemba Empat 2015), h.359.

Sebagaimana telah disebutkan mengenai fungsi budaya organisasi dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, hal itu berarti bahwa budaya organisasi mempunyai karakteristik tersendiri yang membedakan dari organisasi lainnya dalam nilai-nilai keyakinan, sikap, komitmen, dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antara sesama anggota organisasi. Budaya organisasi juga memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

Budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang mampu mengikat seluruh warganya. Budaya organisasi yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianut dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama secara luas. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik dapat menimbulkan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan dan produktifitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi yang dimiliki, sehingga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi, karena organisasi berprestasi ditopang dengan budaya organisasi yang kuat.¹¹

Oleh sebab itu, peran budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan dalam visi misi organisasi serta sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan. Berhasil tidaknya pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri, salah satunya dengan mengembangkan budaya organisasi yang sudah ada dalam organisasi tersebut.

¹¹ *Ibid*, h.358.

Dakwah adalah aktivitas yang dilakukan secara sadar untuk menyampaikan pesan-pesan agama islam dengan menggunakan cara-cara tertentu kepada orang lain agar menerima dan menjalankannya dengan baik dalam kehidupan individual maupun sosial guna mencapai kebahagiaan dunia akhirat.¹²

Dakwah islam adalah tugas suci yang dibebankan kepada setiap muslim dimana saja ia berada, sebagaimana tertera dalam Al-Qur'an dan As-Sunah Rasulullah Saw, kewajiban dakwah menyerukan dan menyampaikan agama islam kepada masyarakat dalam Q.S Ali Imron:110.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ
ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْفَاسِقُونَ ۝ ۱۱۰

Artinya: kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya ahli kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.

Dewan Da'wah didirikan untuk membentengi dan membela aqidah dan meningkatkan kefahaman Ummat terhadap nilai-nilai Islam dalam segala aspek kehidupan : Aqidah, Ibadah, Akhlaq dan Muamalah termasuk politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan.

Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia tak ubah seperti organisasi lain yang membutuhkan sumber daya manusia yang menjalankan organisasi ini.

¹² Samsul Munir, *Sejarah Dakwah*, (Jakarta: Amzah, 2014), h.3.

Seperti yang sudah dijelaskan peneliti di awal organisasi bergerak karena ada manusia yang menggerakkan organisasi. Membutuhkan suatu komitmen yang baik bagi para anggota supaya bekerja dengan baik dan amanah bagi organisasi apalagi organisasi dakwah yang bertujuan membantu umat mencari ridho Allah.

Budaya Organisasi DDII bersifat praktisi sehingga selalu diterapkan dalam aktivitas sehari-hari tidak hanya terpaku dengan peraturan yang bersifat tertulis. Budaya organisasi yang dimaksud adalah merupakan kepribadian dan integritas.

Budaya Organisasi dewan dakwah dibangun oleh idiologi bahwa Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia adalah organisasi dakwah, sehingga nilai-nilai dakwah yang diutamakan. Hal tersebut berlandaskan firman Allah dalam Qs.Ali Imran:104, yaitu:

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

Artinya: *Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.*

Budaya Organisasi Dewan Dakwah yaitu:

1. Taat syariat Allah

Dalam segi berbusana, adab berkomunikasi dengan lawan jenis (ikhtilat), tilawah Al-Qur'an dan sholat duha, serta memahami, menghayati dan

melaksanakan nilai-nilai islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.

2. Senyum Sapa Salam (3S)

Personil dewan dakwah senantiasa berupaya memberi contoh yang baik/keteladanan bagi lingkungan dan masyarakat dalam melaksanakan *amal fardi* dan *amal jama'i*.

3. Kekeluargaan

Personil DDII harus merasa 1 keluarga meskipun beda posisi jabatan, bersifat terbuka menerima kritikan dan masukan dari siapapun, dan saling menasehati.

4. Iklas

personil DDII bekerja atau berdakwah tidak untuk mencari penghasilan tetapi akan menerima apapun bentuk apresiasi dari DDII berdasarkan musyawarah bersama.

Penulis meneliti tentang Dewan Dakwah Islamiyah Bandar Lampung, guna mengetahui bagaimana budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi tersebut didalam melaksanakan aktivitas dakwahnya.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat di ambil rumusan masalah Bagaimana Penerapan Budaya Organisasi Dewan Da'wah Islmiyah Indonesia di Dalam Aktifitas Dakwah di Bandar Lampung?

E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti rumuskan, maka tujuan peneliti adalah untuk menjajaki Penerapan Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Dalam Melaksanakan Aktifitas Dakwah Dibandar Lampung.

2. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

Dengan penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen dan pengetahuan yang berhubungan dengan budaya organisasi lembaga sosial dan dakwah khususnya lembaga Dewan Dakwah Islamiyah Bandar Lampung.

Sebagai salah satu syarat dalam rangka mencapai gelar Sarjana pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

F. Metode penelitian

Metode berasal dari kata *Metode* yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan *Logos* ilmu atau pengetahuan. Jadi metodologi adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran atau pengetahuan secara

seksama untuk mencapai tujuan.¹³ Sedangkan penelitian adalah suatu proses, yaitu suatu langkah-langkah yang dilakukan secara terencana dan sistematis guna mendapat pemecahan masalah atau mendapatkan jawaban terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut.¹⁴

Agar skripsi ini dapat berjalan sesuai yang diharapkan maka diperlukan metode yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dan relevan dengan teknik penulisan karya ilmiah. Maka dalam tulisan ini penulis akan menguraikan metode penelitian yang dipergunakan.

1. Jenis penelitian dan sifat penelitian

a. Jenis penelitian

Dilihat dari jenisnya maka penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan untuk memperoleh data atau informasi masyarakat secara langsung.¹⁵ Penelitian ini meneliti kondisi objektif dilapangan tentang “Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Dalam Aktivitas Dakwah Dibandar Lampung”

¹³Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), h.35.

¹⁴Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2005), h.9.

¹⁵Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Realations Dan Komunikasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010), h. 32

b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.¹⁶

Maksud dari metode ini penulis gunakan untuk menggambarkan yang sebenarnya, guna memberikan penjelasan terhadap pokok permasalahan yang di teliti dan berarti bukan bersifat menguji atau mencari teori baru, yaitu mendeskripsikan data-data Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Dalam Aktifitas Dakwah Dibandar Lampung.

2. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Objek atau nilai yang akan diteliti dalam populasi disebut unit analisis atau elemen populasi. Unit analisis dapat berupa orang, perusahaan, media, dan sebagainya.¹⁷

Populasi penelitian ini adalah pengurus Dewan Dakwah yang berjumlah 63 orang.

¹⁶Moh Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2005), h.54.

¹⁷M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya* (Jakarta: Ghalia Indonesia), h.58.

b. Sampel

Sampel adalah bagian atau elemen-elemen tertentu dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan dianggap bisa mewakili populasi yang akan diteliti.¹⁸

Berdasarkan keterangan tersebut teknik *sampling* yang penulis gunakan adalah *purposive sampling* (sampel purposif), yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya.¹⁹ Sampel penelitian ini adalah 1 sekretaris umum Dewan Dakwah, 1 administrasi keuangan Lazis Dewan Dakwah, 1 anggota bidang dakwah 1 anggota bidang pendidikan, 1 wakil sekretaris bidang administrasi, 1 anggota bidang muslimat, 1 anggota bidang kaderisasi, jadi total sampel adalah 7 orang.

3. Prosedur pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data atau informasi dalam suatu penelitian.

a. Metode *interview* (wawancara)

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka

¹⁸*Ibid*, h.58.

¹⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Afabeta, 2017), h.85.

antara penanya dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan.²⁰

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara bebas terpimpin artinya wawancara yang bebas mengajukan kerangka pertanyaan pokok yang tersusun dengan baik, tetapi dalam proses wawancara seorang pewawancara boleh mengembangkan pertanyaan selagi tidak melenceng atau menyimpang dari permasalahannya.²¹ Hal ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan kesalahan atas jawaban dan diharap mendapat informasi dan data yang berkualitas.

b. Metode observasi (pengamatan)

Yang dimaksud dengan metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang diselidiki atau yang diteliti sebagaimana yang dijelaskan oleh Cholid Narbuko dan Abu Achmadi bahwa metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang terdapat pada obyek penelitian.²²

Observasi juga merupakan alat pengumpulan data dengan menggunakan pengamatan atau mengindrakan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau prilaku.²³

²⁰*Ibid*, Moh. Nazir, h. 194.

²¹Muhammad Teguh, *Metode Penelitian*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), h. 137.

²²Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metode Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001), hal. 32

²³Sunapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 52.

Pengumpulan data dan observasi langsung atau dengan pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat lain untuk mengamati sesuatu. Metode observasi ini penulis gunakan untuk memperoleh data secara langsung yang bersumber pada obyek penelitian baik dari segi yang melatar belakangi permasalahan yang muncul, maupun metode atau solusi yang dapat dipergunakan

Pengambilan data observasi merupakan cara untuk mendapatkan data tentang keadaan sarana dan fasilitas yang dimiliki dalam proses pelayanan terhadap kepuasan pelanggan.

Dari berbagai teknik observasi yang ada, dalam hal ini penelitian penulis hanya menggunakan metode observasi non partisipan yang mana observasi ini seorang peneliti tidak terlibat dalam kehidupan dan kegiatan atau aktivitas yang ada pada objek penelitian.

c. **Metode dokumentasi**

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, dan sebagainya. Metode dokumentasi ini sebagai metode pengumpulan data pelengkap.²⁴

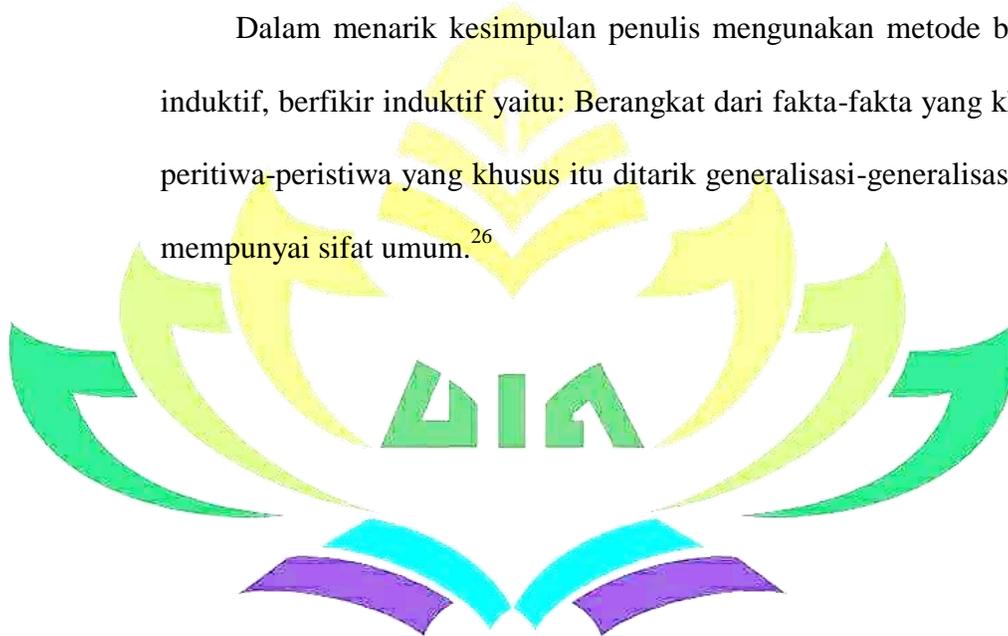
4. **Prosedur Analisi data**

Setelah data-data yang dibutuhkan cukup, selanjutnya adalah pengolahan data, dengan cara mengklasifikasikan data-data dan fakta

²⁴Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 274.

yang di dapatkan dan menyusunnya secara sistematis sesuai dengan pokok bahasan. Dalam menganalisis penulis menggunakan metode kualitatif yaitu: Digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut kategori untuk di ambil suatu kesimpulan.²⁵ Sedangkan tekhnik yang digunakan adalah tekhnik komperatif yaitu membandingkan antara teori dan kenyataan yang ada di lapangan.

Dalam menarik kesimpulan penulis menggunakan metode berfikir induktif, berfikir induktif yaitu: Berangkat dari fakta-fakta yang khusus, peristiwa-peristiwa yang khusus itu ditarik generalisasi-generalisasi yang mempunyai sifat umum.²⁶



²⁵Koentjoro Diningrat, *Metode-Metode Penelitian Masyarakat* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1993), h.29.

²⁶Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, (Yogyakarta: PT. Adi Ofset, 1991), h.3.

BAB II

Budaya Organisasi Dan Aktifitas Dakwah

A. Budaya Organisasi

Sebelum sampai pada penjelasan pengertian dan maksud budaya organisasi penulis akan menjelaskan terlebih dahulu apa itu budaya dan apa itu organisasi, yaitu:

1. Pengertian Budaya

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.²⁷

Menurut Robert G Owens budaya adalah suatu system pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi, struktur organisasi, dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku.

Schein mendefinisikan budaya sebagai asumsi-asumsi dan keyakinan-keyakinan dasar yang dilakukan bersama oleh anggota dari sebuah kelompok atau organisasi.²⁸

²⁷ Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.3.

²⁸ *Ibid*, h.2.

Michael Zwell, Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi kegenerasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur melalui pengaruhnya terhadap motivasi.²⁹

Dari pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan nilai-nilai asumsi dasar dan pola kegiatan manusia dalam berinteraksi yang secara sistematis diturunkan dari generasi kegenerasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang cocok/sesuai dengan lingkungannya.

2. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumberdaya organisasi (uang, material, mesin, metode, lingkungan, sarana-prasrana, data dan lain-lain) secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi juga merupakan wadah atau alat segenap keinginan dan kemampuan sekumpulan orang bersatu, mengikat diri dalam usaha memenuhi kebutuhannya.³⁰

Menurut Robbins, organisasi juga dapat diartikan sebagai kesatuan (entity) social yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

²⁹Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2013), h.16.

³⁰ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.126.

Menurut Chester I Barnard, organisasi didefinisikan sebagai suatu system aktivitas kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.³¹

Menurut Philip Selznick, organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.³²

Jadi dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu struktur fungsi dan system kerjasama yang dilakukan oleh sekumpulan manusia yang diintegrasikan dalam suatu wadah berdasarkan aturan dan penjabaran fungsi-fungsi secara formal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

3. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.³³

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi.³⁴

³¹Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h.3.

³² Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010), h.127.

³³ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010) h. 2.

³⁴Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 196.

Budaya organisasi dibangun dari kepercayaan yang di pegang teguh secara mendalam oleh anggota organisasi sebagaimana organisasi seharusnya di jalankan. suatu persepsi umum yang di terima oleh seluruh kariyawan atau anggota dalam memandang sesuatu ia di nilai sebagai karakteristik-karakteristik yang memberikan nilai-nilai pada organisasi. Melalui budaya organisasi, setiap organisasi akan memiliki identitas yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya organisasi penting bagi kehidupan organisasi, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang diterima dan dipahami secara bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar dalam aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi tersebut. Disamping itu, budaya organisasi akan melahirkan iklim kerja, bergantung tipe budaya organisasi yang diterapkan. Iklim kerja inilah yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.³⁵

Allah berfirman dalam Q.S Ass Shaff: 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بِنِينَ مَرَّضُونَ ۚ

Artinya: *Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.*

Budaya organisasi menurut Eliot adalah cara berfikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian organisasi.³⁶

Menurut Robbins, budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembeda yang jelas antara satu

³⁵ Abdul Choliq, *Perilaku & Budaya Organisasi*, (Yogyakarta: Ombak, 2016), h.66.

³⁶ Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Sidoarjo: Laros, 2016), h.126.

organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.³⁷

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan.³⁸

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang bermuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumberdaya manusia yang ada pada organisasi tersebut dalam melaksanakan kinerjanya dan menjadi identitas yang khas .

a. Proses Menciptakan Budaya Organisasi

Metondang, menyatakan bahwa terciptanya budaya organisasi melalui suatu proses yang panjang, bertahap, dan berkelanjutan. Dengan tahapan sebagai berikut:

1) Tahap Pertama

Nilai dibawa oleh pendiri pada organisasi yang baru terbentuk kepribadian, kepemimpinan, pandangan dan falsafah hidupnya ataupun pendekatan gaya hidupnya. Pada tahap awal ini, pengaruh

³⁷ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.335.

³⁸Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), h.17.

kebenaran, waktu, ruang, hakikat manusia, aktivitas, dan hubungan antar manusia yang pernah dialami oleh para pendiri sangat kuat dan dominan dalam memengaruhi setiap kebijakannya.

2) Tahap kedua

Nilai diperkenalkan, yakni nilai dan norma yang melekat pada pemimpin mulai diperkenalkan kepada para anggotanya.

3) Tahap Ketiga

Nilai validasi. Maksudnya, para anggota organisasi memvalidasi nilai dan norma ini kemudian mempelajari, menghayati, dan mengaplikasikannya untuk menghadapi “persoalan” internal dan eksternal organisasi.

4) Tahap Keempat

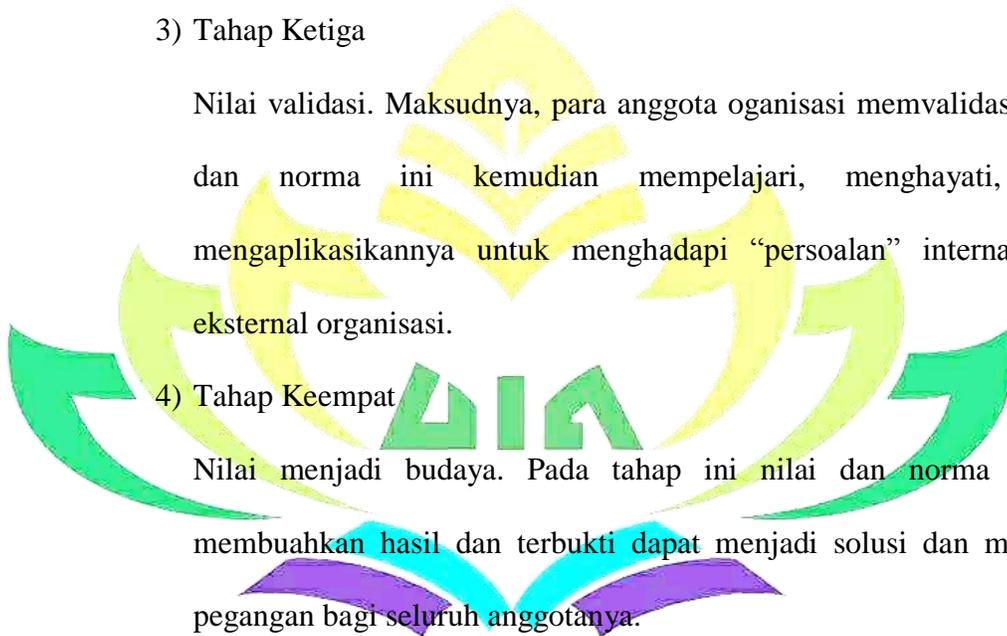
Nilai menjadi budaya. Pada tahap ini nilai dan norma sudah membuahkan hasil dan terbukti dapat menjadi solusi dan menjadi pegangan bagi seluruh anggotanya.

5) Tahap Kelima

Budaya ditanamkan, yaitu apabila telah eksis, budaya mulai diajarkan dan dipelajari oleh para anggota baru (pimpinan dan staf pendatang baru) melalui proses interaksi sosialisasi, perilaku pimpinan, dan kelompok.

6) Tahap Keenam

Budaya diperkuat untuk menghadapi persoalan internal dan eksternal organisasi.



7) Tahap Ketujuh

Budaya dipersoalkan, terutama saat organisasi tidak lagi dapat menjadi solusi tepat, karena lingkungan luar telah berubah cepat. Disini diperlukan dorongan untuk adaptasi, penyesuaian, perubahan dari solusi yang sudah ada jika perlu dilakukan riset untuk mengetahui kelemahan, kekurangan, dan hambatannya.

8) Tahap Kedelapan

Budaya dirubah, yaitu perubahan budaya organisasi pada akhirnya harus terjadi apabila solusi yang ada tidak lagi dapat menjawab persoalan organisasi yang timbul.

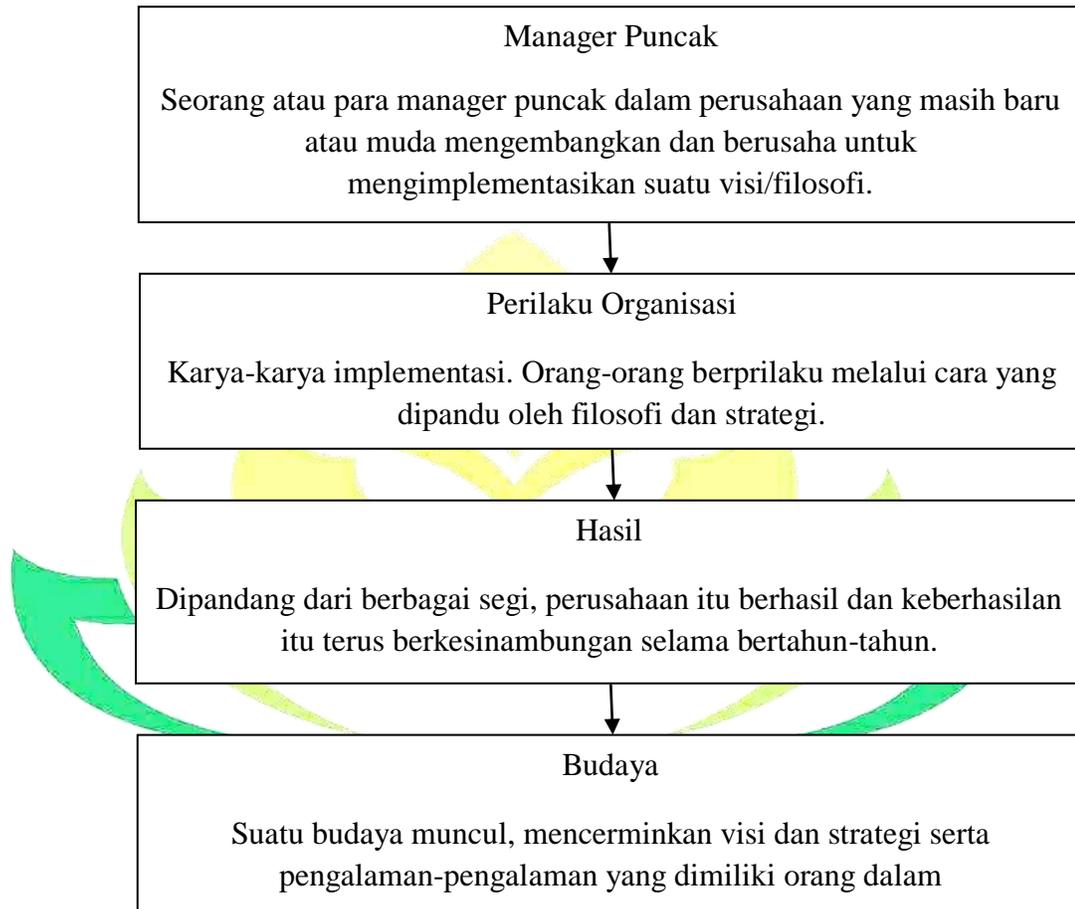
9) Tahap Kesembilan

Budaya baru divalidasi ulang, yaitu perubahan demi perubahan memunculkan solusi baru, budaya baru, baik asimilasi, akulturasi maupun difusi dari dua atau lebih budaya etnis, subbudaya, religious, bangsa kelompok, organisasi, desa, kota.³⁹

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perubahan budaya merupakan keharusan yang tidak bisa ditunda-tunda apabila sudah tidak relevan dengan situasi dan kondisi yang ada. Perubahan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi untuk menjawab perubahan dan tantangan zaman yang terus berubah dan berkembang.

³⁹Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h.212.

Proses terbentuknya budaya organisasi/perusahaan menurut kotter dan haskett:



Tabel 1.1

Proses terbentuknya budaya perusahaan menurut kotter dan haskett.

Menurut Kotter dan Haskett Budaya organisasi yang diciptakan oleh manajemen puncak tersebut kemudian diimplementasikan menjadi visi atau filosofi atau strategi bisnis. Kemudian visi dan strategi tersebut diimplementasikan oleh anggota organisasi sehingga menjadi perilaku

organisasi kepada anggota organisasi yang baru, bisa diajarkan gaya kelompok secara jelas.

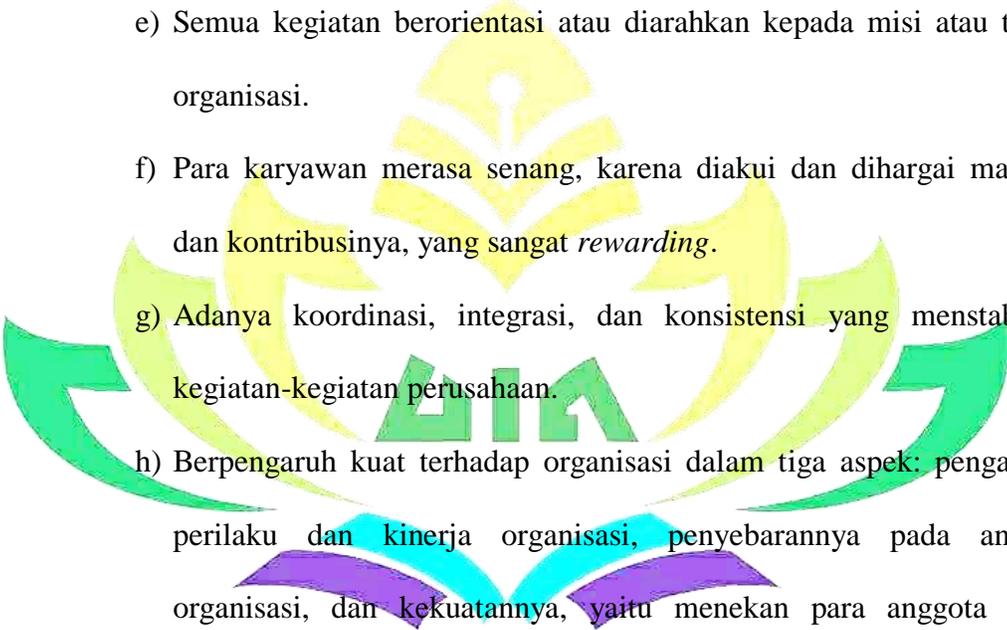
Kisah-kisah atau legenda-legenda historis bias diceritakan terus menerus untuk mengingatkan setiap orang tentang nilai-nilai pokok budaya organisasi dan apa yang dimaksud dengannya.

Para manajer atau anggota senior kelompok organisasi mengomunikasikan nilai-nilai pokok mereka terus menerus dalam percakapan mereka sehari-hari atau melalui ritual dan percakapan khusus. Proses komunikasi ini mendorong anggota baru untuk mengambil alih nilai-nilai pokok budaya organisasi tersebut untuk selanjutnya diterapkan dalam berperilaku. Adopsi terhadap nilai-nilai pokok budaya organisasi tersebut dapat membawa organisasi/perusahaan memiliki budaya kuat dan berkinerja baik.⁴⁰

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan sebagaimana dinyatakan oleh Deal & Kennedy, Miner, Robbins, karena menimbulkan antara lain sebagai berikut:

- a) Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai pada para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak.

⁴⁰Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.19.

- 
- b) Perilaku-perilaku karyawan secara tidak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
 - c) Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi.
 - d) Adanya musyawarah dan kebersamaan atau kesertaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan, dan penghormatan terhadap karyawan.
 - e) Semua kegiatan berorientasi atau diarahkan kepada misi atau tujuan organisasi.
 - f) Para karyawan merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya, yang sangat *rewarding*.
 - g) Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan perusahaan.
 - h) Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada anggota organisasi, dan kekuatannya, yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
 - i) Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.⁴¹

Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang baik akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai

⁴¹ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010) , h.4.

budaya itu tidak tampak, tapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja organisasi.

b. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut:

1) Budaya Rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).

2) Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

3) Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif, (diskusi, partisipasi, dan consensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerjasama kelompok).

4) Budaya Hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control, dan koordinasi).⁴²

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Stephen P. Robbins menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi.

Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut:

1) Inisiatif Individul

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat.

2) Toleransi Terhadap Tindakan Beresiko

Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.

3) Pengarahan

Pengarahan adalah sejauh mana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.

4) Integrasi

⁴²Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana, 2013), h.9.

Integrasi adalah sejauh mana organisasi mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinir.

5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen adalah sejauh mana para manajer memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi.

7) Identitas

Identitas adalah sejauh mana para anggota organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8) Sistem Imbalan

Sistem imbalan adalah sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dll) didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih dan sebagainya.

9) Toleransi Terhadap Konflik

Toleransi terhadap konflik adalah sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10) Pola Komunikasi

Pola Komunikasi adalah sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.⁴³

Menurut Luthans ada enam karakteristik budaya organisasi yang penting, yaitu:

- 1) *Observed behavioral regularities*, yaitu apabila para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka akan menggunakan bahasa, terminology, dan ritual-ritual yang sama yang berhubungan dengan rasa hormat dan cara bertindak.
- 2) *Norms*, yaitu standar-standar perilaku yang ada, mencakup pedoman tentang berapa banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan dan perbuatan-perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan.
- 3) *Dominant values*, yaitu ada sejumlah *values* utama organisasi yang dianjurkan dan diharapkan kepada para anggota organisasi untuk menyumbangkannya, misalnya kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah dan efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy*, yaitu ada sejumlah kebijakan yang menyatakan keyakinan organisasi tentang bagaimana para karyawan/ para pelanggan diperlakukan.
- 5) *Rules*, yaitu ada sejumlah pedoman yang pasti yang berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan dengan kemajuan atau cara berhubungan yang baik dalam organisasi. Para karyawan baru

⁴³ *Ibid*, Moh.Pabundu Tika , h. 10-12

(*newcomers*) harus mempelajari “ikatan” atau rules yang telah ada sehingga mereka dapat diterima sebagai *full-fled get* anggota kelompok.

- 6) *Organizational climate*, yaitu ada lingkungan organisasi, suatu feeling menyeluruh yang dibawa oleh *physical layout*, cara para anggota organisasi berinteraksi, dan cara para anggota organisasi memperlakukan dirinya menghadapi pihak pelanggan dan pihak luar lainnya.⁴⁴

Sementara itu, pendapat lain yang mengemukakan bahwa terdapat tujuh elemen karakteristik budaya organisasi menurut Jerald Greenberg dan Robbert A. Baron yaitu:

- 1) *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan dimana prang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
- 2) *Stability* (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan dan berorientasi pada peraturan.
- 3) *Orientation toward people* (orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individu.
- 4) *Result-orientation* (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatan pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.

⁴⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 340-341.

- 5) *Easygoingness* (bersifat tenang), suatu keadaan dimana tercipta iklim kerja bersifat santai.
- 6) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
- 7) *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.⁴⁵

d. Fungsi Budaya Organisasi

Brown menyebutkan lima fungsi budaya organisasi, yaitu:⁴⁶

1) Mengurangi Konflik Internal

Budaya sebagai milik bersama dapat meningkatkan konsistensi, persepsi, pemahaman bersama tentang definisi masalah dan evaluasi dari berbagai isu serta pilihan-pilihan. Melalui budaya organisasi, dapat dicapai kesepakatan dalam hal cara berkomunikasi satu dengan yang lain, basis untuk memegang kekuasaan, aturan yang jelas dalam melaksanakan pekerjaan, system imbalan, dan bagaimana hubungan individu. Semua ini sangat penting diperhatikan agar terhindar dari konflik internal.

2) Melaksanakan Koordinasi Pengawasan

⁴⁵ Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2013), h.36.

⁴⁶ Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku Dan Budaya Organisasi*, (Bandung: Pustaka Setia, 2016), h. 205.

Budaya juga merupakan dasar untuk norma perilaku yang disetujui bersama atau aturan yang memungkinkan individu mencapai kesepakatan tentang cara menghadapi berbagai masalah yang timbul dalam organisasi dan cara mengambil keputusan.

3) Mengurangi Ketidakpastian

Organisasi adalah bagian dari masyarakat yang secara umum selalu menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian. Pada tingkat individu, budaya organisasi bertindak sebagai sarana pengalihan pembelajaran, terutama bagi pegawai baru. Melalui adopsi budaya yang sesuai, pegawai baru dapat belajar melihat realitas dengan cara tertentu, dan cara berperilaku agar ia dapat beradaptasi atau menyesuaikan diri, bertindak dan melakukan pilihan secara rasional, sekaligus mengurangi ketidakpastian yang dirasakan.

4) Memberikan Motivasi Kepada Anggota Organisasi

Yaitu memberikan motivasi pegawai dengan didasarkan pada *reward* seperti bonus, kenaikan gaji, promosi, pada satu pihak dan *punishment*, seperti pengurangan gaji, teguran, bahkan sanksi. Upaya yang bersifat ekstrinsik ini memang berhasil sampai pada tingkat tertentu, tetapi pada pihak lain ternyata pegawai lebih termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik, seperti merasa dihargai dan terjamin. Hal ini sangat signifikan dengan budaya organisasi.

5) Mendorong Tercapainya Keunggulan Kompetitif

Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan konsistensi, koordinasi dan pengawasan, serta mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan motivasi.⁴⁷

Senada dengan itu, menurut Robbins ada lima fungsi budaya, yaitu:

- 1) Budaya memiliki peran untuk mendefinisikan batasan: hal ini menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya.
- 2) Menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri/perorangan.
- 4) Mendorong stabilitas dari system social. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang seharusnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja.
- 5) Merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para pekerja.⁴⁸

Kelima fungsi budaya tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi pada setiap organisasi itu berbeda. Perbedaan tersebut menumbuhkan semangat untuk melakukan hal-hal baru yang akan

⁴⁷*Ibid*, h. 206.

⁴⁸Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta, Salemba Empat 2015), h.359.

semakin mempertegas perbedaan budaya organisasi yang ada pada setiap organisasi.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki fungsi budaya organisasi yaitu:

- 1) Member anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas system social sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan masuk akal.⁴⁹

e. Manfaat Budaya Organisasi

⁴⁹ Wibowo, *Budaya Organisasi*, (Jakarta :Rajawali Pers, 2013), h.49.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins, sebagai berikut:

- 1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- 2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- 3) Meningkatkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
- 4) Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relative stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya didalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.⁵⁰

⁵⁰ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), h.27.

f. Media Pewarisan Budaya Organisasi

Menurut Stephen P Robbins, ada beberapa media yang dapat digunakan dalam proses pembentukan dan pewarisan budaya organisasi, yaitu:

1) Cerita

Cerita merupakan suatu narasi peristiwa pimpinan organisasi, pendiri organisasi, keputusan-keputusan penting yang member dampak terhadap jalannya organisasi dimasa yang akan datang dan mengenai manajemen puncak saat ini. Cerita macam ini mengingatkan keadaan sekarang dengan masa lampau dan member penjelasan serta keabsahan bagi tindakan-tindakan yang sekarang dilaksanakan.

2) Ritual

Ritual merupakan kegiatan periodic yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, ritual selain digunakan sebagai suatu teknik formalisasi, juga merupakan alat untuk meneruskan budaya organisasi.

3) Simbol Material

Symbol material dapat berupa desain serta pemanfaatan fisik ruangan dan gedung, parabol kantor, kebiasaan eksekutif, cara berpakaian, dan sebagainya.

4) Bahasa

Banyak organisasi dan unit dalam organisasi menggunakan bahasa sebagai suatu cara untuk mengidentifikasi anggota suatu budaya atau anak budaya. Dengan mempelajari bahasa ini, anggota membuktikan penerimaan mereka akan budaya itu dan dengan berbuat seperti itu, mereka membantu melestarikannya.⁵¹

B. Aktifitas Dakwah

1. Pengertian Aktifitas Dakwah

Aktifitas dalam kamus besar Bahasa Indonesia adalah keaktifan, kegiatan-kegiatan kesibukan atau biasa juga berarti kerja atau salah satu kegiatan kerja yang dilaksanakan tiap bagian dalam tiap suatu organisasi atau lembaga.⁵²

Dalam kehidupan sehari-hari banyak sekali aktivitas, kegiatan, atau kesibukan yang dilakukan manusia. Namun, berarti atau tidaknya kegiatan tersebut bergantung pada individu tersebut. Karena menurut Samuel Soeitoe, sebenarnya aktifitas bukan hanya sekedar kegiatan. Beliau mengatakan bahwa aktifitas, dipandang sebagai usaha mencapai atau memenuhi kebutuhan.⁵³

Dengan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa aktivitas dakwah adalah segala bentuk aktivitas yang dilakukan dengan sadar dan sengaja

⁵¹Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h. 61.

⁵² Resmy Wulan Octa, "Aktifitas Dakwah Yayasan Khadijah Terhadap Pengamalah Ibadah Salat Tunanetra di Kisaran Timur". (Skripsi Program S1 KPI UIN Sumatera Utara, Medan, 2017), h.19.

⁵³*Ibid*, h. 52.

yang mengarah terhadap perubahan (perbaikan) agar menjadi lebih baik dan lebih mulia dimata Allah.

Secara etimologis dakwah berasal dari bahasa Arab, yaitu *da'a yad'u*, *da'wan*, *du'a*, yang berarti mengajak/menyeru, memanggil, seruan, permohonan, dan permintaan.⁵⁴

Namun dakwah mengandung pengertian yang lebih luas dari itu, karena istilah dakwah mengandung makna sebagai aktifitas menyampaikan ajaran islam, menyuruh berbuat baik dan mencegah perbuatan mungkar, serta memberi kabar gembira dan peringatan bagi manusia.

Allah berfirman dalam Qs. An-Nahl: 125,yaitu:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ۙ ١٢٥

Artinya: *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*

Sementara itu para ulama memberikan definisi yang bervariasi, antara lain:

Dakwah menurut H.M.Arifin mengandung pengertian sebagai suatu ajakan baik dalam bentuk lisan, tulisan, tingkah laku, dan sebagainya yang dilakukan secara sadar dan berencana dalam berusaha mempengaruhi orang lain, baik secara individual maupun secara kelompok, agar timbul dalam dirinya suatu pengertian, kesadaran, sikap penghayatan,serta

⁵⁴ M.munir, wahyu Ilaahi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana,2009), h.17.

pengamalan terhadap ajaran agama sebagai message yang disampaikan kepadanya dengan tanpa adanya unsure-unsur paksaan.

Prof. Toha Yahya Oemar, mengatakan bahwa, dakwah adalah mengajak manusia dengan cara bijaksana kepada jalan yang benar sesuai dengan perintah Tuhan untuk kemaslahatan dan kebahagiaan mereka dunia dan akhirat.⁵⁵

Ayaikh Ali Makhfudz, dalam kitabnya “*Hidayatul Mursyidin*” mengatakan, dakwah adalah mendorong manusia untuk berbuat kebajikan dan mengikuti petunjuk (agama), menyeru mereka kepada kebaikan dan mencegah mereka dari perbuatan mungkar agar memperoleh kebahagiaan dan akhirat.⁵⁶

Hamzah Ya'qub mengatakan bahwa dakwah adalah mengajak umat manusia dengan hikmah (kebijaksanaan) untuk mengikuti petunjuk Allah dan Rasulnya.⁵⁷

Allah SWT telah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk melakukan amar ma'ruf nahi mungkar, atau melakukan aktivitas dakwah islamiyah. Hal tersebut tertera dalam Q.S. Ali Imran/3/ : 110.

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَلَوْ ءَامَنَ أَهْلُ الْكِتَابِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ مِّنْهُمْ الْمُؤْمِنُونَ وَأَكْثَرُهُمُ
الْفٰسِقُونَ ۝ ۱۱۰

Artinya: *Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.*

Dari firman Allah Swt, Diatas dapatlah dipahami bahwa agama Islam adalah agama dakwah yang bagi setiap pemeluknya merupakan suatu

⁵⁵Fathul Bahri An-Nabiry, *Meniti Jalan Dakwah : Bekal Perjuangan Para Da'i*, (Jakarta: Amzah,2008), h.21.

⁵⁶ Wahidin Saputra, *Pengantar Ilmu Dakwah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), h.1-2.

⁵⁷ Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al Ikhlas, 1983), h.19.

kewajiban untuk melaksanakannya. Hal ini dimaksudkan untuk menegakkan misi Islam sebagai *rahmatan lil'alam*, yang akan memberikan solusi dan pencerahan spiritual, baik dalam kehidupan individu, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara maupun kehidupan umat manusia secara umum.

Ruang lingkup dakwah akan berputar pada kegiatan dakwah, dimana dalam aktivitas tersebut diperlukan seperangkat pendukung dalam mencapai kesuksesan. Adapun hal-hal yang memengaruhi aktivitas dakwah antara lain:

- a. Keberadaan seorang da'i, baik yang terjun secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Materi merupakan isi yang akan disampaikan kepada mad'u, pada tataran ini materi harus bisa memenuhi atau yang dibutuhkan oleh mad'u, sehingga akan mencapai sasaran dakwah tersebut.
- c. Mad'u kegiatan dakwah harus jelas sasarannya, dalam artian ada objek yang akan didakwahi.⁵⁸

Apabila ketiga komponen tersebut diolah dengan menggunakan ilmu manajemen yang islami, maka aktivitas dakwah akan berlangsung secara lancar sesuai tujuan. Sebab sebuah aktivitas sangat memerlukan pengelola yang tepat dalam mencapai tujuan.

Aktivitas dakwah membutuhkan sebuah pemikiran yang kreatif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan mad'u, dan manajemen akan berperan

⁵⁸ *Ibid*, M.munir, wahyu Ilahi, h. 80.

sebagai pengolah dalam pemikiran tersebut, sehingga akan menampilkan dakwah islam yang menarik dan elegan, tidak monoton dan membosankan.

Sebagai aktivitas besar dengan tujuan yang juga besar, menurut jenis, cakupan, dan karakter keilmuannya, aktivitas dakwah islam dibagi kedalam empat kategori besar, yaitu:

- 1) *Tabligh*, sebagai upaya penerangan dan penyebaran pesan (ajaran) islam, konteks ini memiliki persinggungan dengan disiplin komunikasi.
- 2) *Irsyad*, sebagai upaya bimbingan dan penyuluhan islam, konteks ini bersinggungan dengan disiplin psikologi dan konseling.
- 3) *Tadbir*, sebagai upaya pemberdayaan umat dalam menjalankan ajaran islam melalui lembaga-lembaga dakwah, konteks ini bersinggungan dengan disiplin manajemen dan organisasi.
- 4) *Tathwir* atau *tamkin*, sebagai upaya pemberdayaan kehidupan dan ekonomi keumatan dalam masyarakat islam, konteks ini bersinggungan dengan disiplin sosiologi, khususnya *social engineering*.⁵⁹

2. Tujuan Dakwah

dakwah merupakan suatu rangkaian kegiatan atau proses, dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan ini dimaksudkan untuk memberi arah atau pedoman bagi gerak langkah kegiatan dakwah. Sebab tanpa tujuan yang jelas seluruh aktivitas dakwah akan sia-sia.

⁵⁹Moch. Fakhruroji, *Dakwah Di Era Media Baru*, (Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017), h.3.

Dengan demikian tujuan dakwah sebagai bagian dari seluruh aktivitas dakwah sama pentingnya daripada unsur-unsur yang lainnya.⁶⁰

Mukti Ali menulis dalam tujuan penyiaran islam adalah untuk menjadikan masyarakat islam beriman kepada Allah Swt, jiwanya bersih diikuti perbuatan-perbuatan yang sesuai dengan ucapan batinnya, mengagungkan Allah, dan melakukan perbuatan-perbuatan baik untuk kepentingan ummat manusia dan demi berbakti kepada Allah Swt.

M.Natsir dalam serial dakwah *Media Dakwah* mengemukakan bahwa tujuan dari dakwah itu adalah :⁶¹

1. Memanggil kita pada syariat, untuk memecahkan persoalan hidup, baik persoalan hidup perseorangan, atau persoalan rumah tangga, berjamaah-masyarakat berbangsa-besuku bangsa, bernegara dan berantar-negara.
2. Memanggil kita pada fungsi hidup sebagai hamba Allah diatas dunia yang terbentang luas yang berisikan manusia secara heterogen, bermacam karakter, pendirian dan kepercayaan,yang berfungsi sebagai *syuhada'ala an-nas*, menjadi pelopor dan pengawas manusia.
3. Memanggil kita kepada tujuan hidup yang hakiki yakni menyembah Allah. Sebagaimana firman Allah dalam surat adz-Dzariyat: 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya: *Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.*

⁶⁰ Asmuni Syukir, *Dasar-Dasar Strategi Dakwah Islam*, (Surabaya: Al Ikhlas, 1983), h.49.

⁶¹ M.munir, wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana,2009), h.87.

a. Tujuan Umum Dakwah

Tujuan umum dakwah (*major obyektive*) merupakan sesuatu yang hendak dicapai dalam seluruh aktivitas dakwah yaitu mengajak umat manusia (meliputi orang mukmin maupun orang kafir atau musrik) kepada jalan yang benar yang diridhai Allah Swt.

Tujuan dakwah secara umum adalah mengubah perilaku sasaran agar mau menerima ajaran islam dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, baik yang bersangkutan dengan masalah pribadi, keluarga, maupun sosial kemasyarakatan, agar mendapatkan keberkahan dari Allah Swt, disamping itu tujuan dakwah adalah mendapat kebaikan dunia dan akhirat serta terbebas dari dari azab neraka.⁶² Sebagaimana firman Allah dalam Q.Surat Al-Baqarah: 202.

أُولَٰئِكَ لَهُمْ نَصِيبٌ مِّمَّا كَسَبُوا وَاللَّهُ سَرِيعُ الْحِسَابِ ٢٠٢

Artinya: Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian daripada yang mereka usahakan; dan Allah sangat cepat perhitungannya.

Kebahagiaan didunia maupun diakhirat merupakan titik tujuan hidup manusia, sedang dakwahpun mengarah kesana yang disertai dengan usaha mengajak umat manusia kejalan (yang menjadikan syarat) bahagia. Sebab hidup bahagia (didunia dan diakhirat) tidaklah semudah yang diucapkan dan diinginkan, bukan saja cukup dengan berdo'a, tetapi berdo'a yang disertai dengan berbagai usaha yang diridhoi Allah Swt.⁶³

b. Tujuan Khusus Dakwah

Suatu tujuan diperlukan kejelasan dan operasional. Artinya tujuan yang dirumuskan tidak bertele-tele dan kemungkinan mampu dikerjakan agar dalam pelaksanaan seluruh aktivitas dakwah dapat jelas diketahui

⁶²*Ibid*, h.88.

⁶³*Ibid*, Asmuni Syukir, h.51-54.

kemana arahnya, ataupun jenis kegiatan apa yang hendak dikerjakan, kepada siapa berdakwah, dengan cara yang bagaimana dan sebagainya secara terperinci.⁶⁴

Hal ini dimaksudkan untuk menghindari *over lopping* dalam kegiatan dakwah dengan yang lainnya. Hal ini disebabkan karena luasnya tujuan dakwah, maka dapat diklasifikasikan kedalam tujuan *urgen* dan tujuan *insidental*.

Tujuan dakwah yang bersifat *urgen* adalah mengatasi permasalahan-permasalahan penting dan rumit yang dihadapi umat serta memerlukan jalan keluar dengan sesegera mungkin, yaitu permasalahan yang menghambat terwujudnya tatanan masyarakat yang islami, baik yang bersifat individual maupun sosial. Sedangkan tujuan *insidental* dalam dakwah adalah memecahkan permasalahan yang terjadi sewaktu-waktu, seperti patologi sosial, pungli, pemerasan, pemahaman ajaran yang tidak benar dan permasalahan sosial lainnya.⁶⁵

Adapun tujuan dan sasaran dakwah aktivitas dakwah dapat diklasifikasikan menjadi:

- 1) Mengajak orang yang belum masuk islam untuk menerima islam, hal ini dapat dipahami dalam firman Allah Swt. Yang berkenaan dengan aktivitas dakwah bahwa islam sebagai agama *rahmatan lil alamin*, sebagai agama yang dapat menciptakan sebuah kehidupan yang damai, sejahtera dan harmonis.
- 2) *Amr ma'ruf*, perbaikan dan pembangunan masyarakat. Amr ma'ruf disini diartikan sebagai usaha mendorong dan menggerakkan umat

⁶⁴ *Ibid*, h.54-58.

⁶⁵ M.munir, wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana,2009), h.90.

manusia agar menerima dan melaksanakan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari.

- 3) *Nahi munkar* adalah muatan dakwah yang berarti usaha mendorong dan menggerakkan umat manusia untuk menolak dan meninggalkan hal-hal yang mungkar.⁶⁶

C. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengadakan suatu telaah kepustakaan, penulis menemukan skripsi yang memiliki kemiripan judul yang akan diteliti, judul skripsi tersebut antara lain :

Eti Listiana, NPM : 1141030035, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung dengan Judul Skripsi “Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KB) Bandar Lampung, 2015”. Dari hasil penelitian adalah untuk mengetahui pelaksanaan kerja atau proses kerja, nilai-nilai dan pokok-pokok dasar yang menjadi acuan bagi karyawan kantor cabang bank syariah mandiri Jl. RA Kartini no.99 C-D Bandar Lampung dalam melakukan aktifitas kerjanya.

Siti Marita, NPM : 1441030156, Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Bandar Lampung dengan Judul Skripsi “Budaya Organisasi Di Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung, 2018”. Dari

⁶⁶*Ibid*, h.91.

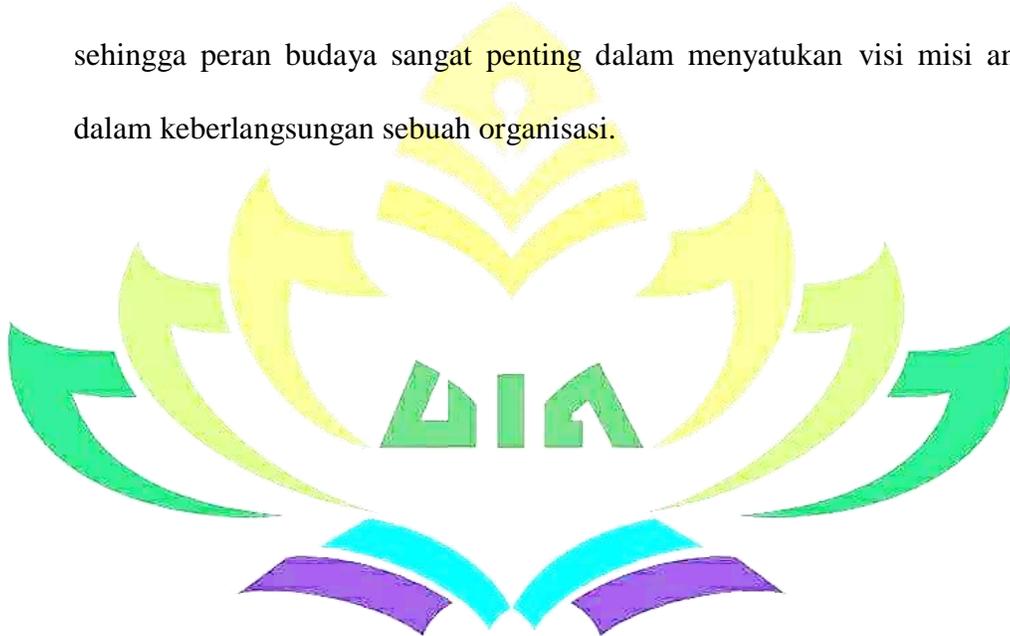
hasil penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi atau pola kegiatan-kegiatan dan nilai-nilai yang ditanamkan dalam kehidupan pondok pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung.

Khoirul Zainal Abidin, NIM: 10730033, Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan judul skripsi “Budaya Organisasi Sebagai Sarana Pembentukan Citra Perusahaan (Studi Deskriptif Pada Strategi Dan Target Mutu Pelayanan Perseroan TerbatasTaspen Kantor Cabang Yogyakarta), 2015”. Dari hasil penelitian tersebut adalah untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor budaya organisasi di PT Taspen digunakan dalam membentuk citra yang diharapkan PT Taspen mengingat pentingnya identitas sebagai bagian dari faktor budaya organisasi yang ada di PT Taspen tersebut.

Dari beberapa referensi yang penulis sajikan tidak ada yang sama persis dengan tema dan tempat yang penulis lakukan, penelitian pertama yang dilakukan oleh Eti Listiana mengkaji tentang proses kerja,nilai-nilai yang menjadi acuan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung, kemudian peneltian kedua oleh Siti Marita mengkaji tentang Budaya Organisasi dan nilai-nilai yang ditanamkan dalam Pondok Pesantren Darul Falah Kecamatan Teluk Betung Barat Bandar Lampung, dan penelitian yang ketiga oleh Khoirul Zainal Abidin mengkaji tentang bagaimana factor-faktor

budaya yang digunakan Perseroan Terbatas Taspen Kantor Cabang Yogyakarta dalam pembentukan citra perusahaan.

Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang menitik tekankan pada Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia dalam melakukan Aktifitas Dakwahnya di Bandar Lampung, karena perilaku tiap individu dalam organisasi berbeda, dan dari latar belakang yang berbeda sehingga peran budaya sangat penting dalam menyatukan visi misi anggota dalam keberlangsungan sebuah organisasi.



BAB III

DEWAN DAKWAH ISLAMIYAH INDONESIA BANDAR LAMPUNG, BUDAYA ORGANISASI DAN AKTIFITAS DAKWAH

A. Gambaran Umum Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Bandar

Lampung

1. Sejarah Singkat DDII Bandar Lampung

Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia atau disingkat “Dewan Dakwah”, didirikan oleh para ulama, pejuang dan tokoh Masyumi atas inisiatif Alm. Dr. Mohammad Nasir, mantan Ketua Umum Partai Masyumi (Majelis Syura Muslimin Indonesia) dan Mantan Perdana Menteri pertama RI, melalui musyawarah alim ulama seJakarta yang difasilitasi oleh Pengurus Masjid Al-Munawarah, Kampung Bali, Tanah Abang, Jakarta Pusat, pada 26 Februari 1967, bertepatan tanggal 17 Dzulqadah 1386 H, satu tahun setelah jatuhnya rezim Orde Lama setelah pemberontakan G 30 S PKI. Adapun di Lampung berdiri tahun 1968.⁶⁷

Keadaan yang mendorong berdirinya Dewan Dakwah saat itu antara lain adalah kondisi ummat yang telah terpuruk dari berbagai bidang kehidupan akibat kefakuman da'wah selama rezim Orde Lama serta tekanan dari intimidasi terhadap kekuatan politik Islam yang ditandai dengan dipenjarakannya tokoh tokoh pejuang Muslim di tanah air. Kondisi ini telah membuka kesempatan Dr. Muhammad Natsir dan

⁶⁷Dokumentasi Sejarah Berdirinya DDII Bandar Lampung .

kawan- kawan untuk membentuk suatu wadah tempat berhimpunnya para ulama dan mujahid dakwah serta para cendekiawan dari berbagai profesi untuk meningkatkan harkat dan martabat ummat serta meningkatkan mutu dakwah dalam berbagai bidang kehidupan. Sesuai dengan kondisi politik saat ini, mereka sepakat untuk melanjutkan ide perjuangan penegak syariat Islam.⁶⁸

Tujuan yang dimiliki Dewan Dakwah tersebut diharapkan mampu menjadi solusi permasalahan agama, ekonomi dan moral yang ada di Provinsi Lampung khususnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut Dewan Dakwah memiliki beberapa program pokok bagi masyarakat diantaranya: pembinaan sarana ibadah, pembinaan umat, dan penyaluran bantuan kepada yang berhak (mustahik) yang sebagian besar bersumber dari Penghimpunan dana ZIS(Zakat Infak Sadaqoh) masyarakat. Secara umum DDII merupakan lembaga yang bergerak di bidang dakwah baik dakwah bil lisan maupun bil hal (sosial).

Pendiri dan pengurus pada saat awal Dewan Dakwah didirikan adalah:

Mohammad Natsir, H.Buchari Tamam (tokoh GPI), KH. Taufiqurrahman, (mantan Menteri Agama RI), Mr. Boerhanuddin Harahap (mantan Perdana Menteri RI), K.H. Hasan Basri (Ketua Umum Majelis Ulama Pusat), H. Mansyur Daud Dt.Palimo Kayo (mantan Duta Besar RI untuk Timur Tengah), H. Zainal Abidin Ahmad (anggota DPR/MPR RI), K.H. Malik

⁶⁸ Dokumentasi Sejarah Berdirinya DDII Bandar Lampung.

Ahmad (PP Muhammadiyah), Mr. Syafrudin Prawiranegara (Presiden Pemerintah Darurat RI dan mantan Menteri Keuangan / Direktur Bank Indonesia), Prof. DR. Osman Raliby (Guru Besar UI), H.M. Yunan Nasution (Yayasan Pembangunan Umat), dan Abdul Hamid (Tokoh Masyarakat Jakarta).⁶⁹

Selain para tokoh tersebut, Dewan Dakwah juga didukung oleh sejumlah tokoh pendukung dan penerus yang konsisten melaksanakan perjuangan Dewan Dakwah. Mereka antara lain: Prawoto Mangkusasmita (mantan Ketua Masyumi), Mohammad Rasjidi (Menteri Agama RI pertama), Mohammad Roem (mantan Wakil Perdana Menteri dan Menlu RI), Faqih Usman (mantan Menteri Agama RI), Anwar Harjono, Afandi Ridwan, Rusyad Nurdin, Amien Rais, AM. Saefuddin, KH. Cholil Badawi, Immaduddin Abdurrahim, dan lain-lain. Dewan Dakwah saat ini dipimpin oleh H. Hussein Umar (selaku Ketua Umum) yang terpilih melalui mekanisme organisasi yang cukup demokratis pada Musyawarah Besar III Dewan Dakwah, bulan Agustus 2005. Beliau didampingi oleh H. Abdul Wahid Alwi (selaku Sekretaris Umum) dan H. Edi Setiawan (selaku Bendahara Umum) dan didampingi oleh beberapa ketua dan sekretaris yang masing membidangi program-program pokok sebagai instrument strategis organisasi Dewan Dakwah.

⁶⁹Dokumentasi Sejarah Berdirinya DDII Bandar Lampung.

Melalui pergerakannya yang istiqamah, Dewan Dakwah mampu memperluas ekspansinya ke berbagai pelosok termasuk Lampung. Sebagaimana dapat disaksikan warga Lampung terdiri dari berbagai suku dan agama. Selain itu kondisi sosial ekonomipun memiliki keragaman. Melihat peta dakwah tersebut kehadiran Dewan Dakwah sangat dibutuhkan sebagai lembaga yang dapat memberikan solusi keumatan baik segi agama maupun sosial ekonomi dan lain sebagainya.⁷⁰

2. Letak Geografis

Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII) Provinsi Lampung terletak di Jl.Sutan Jamil No. 28, Gedong Meneng, Rajabasa, Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung Indonesia 35145.

Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII) Provinsi Lampung berada diatas lahan kurang lebi 30x80 M persegi. Sedangkan letak DDII yang berbatasan dengan wilayah-wilayah:

- a. Sebelah utara yang berbatasan dengan koperasi Dewan Dakwah dan pemukiman warga.
- b. Sebelah selatan yang berbatasan dengan pemukiman warga.
- c. Sebelah timur yang berbatasan dengan pemukiman warga.
- d. Sebelah barat yang berbatasan dengan sekolah Global Surya.

3. Visi, Misi dan Motto Dewan Dakwah

- a. Visi

⁷⁰ Ansori, wawancara dengan penulis, ruang tamu Dewan Dakwah, Bandar Lampung, 29 Januari 2019.

“Terwujudnya tatanan kehidupan masyarakat Indonesia yang Islami dalam NKRI yang kuat dan sejahtera”.

b. Misi⁷¹

- 1) Melaksanakan Khittah Da’wah, Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Dewan Da’wah guna terwujudnya tatanan kehidupan yang islami, dengan meningkatkan mutu da’wah di Indonesia yang berasaskan Islam, Taqwa dan keridhaan Allah Ta’alaa.
- 2) Menanamkan aqidah dan menyebarkan pemikiran Islam yang bersumber dari Al-Qur’an dan As-Sunnah.
- 3) Menyiapkan du’at untuk berbagai tingkatan sosial kemasyarakatan dan menyediakan sarana untuk meningkatkan kualitas dakwah.
- 4) Menyadarkan umat akan kewajiban da’wah dan membina kemandirian mereka.
- 5) Membendung pemurtadan, ghazwul fikri dan harakah hadamah.
- 6) Mengembangkan jaringan kerjasama serta koordinasi ke arah realisasi amal jama’i
- 7) Memberdayakan hubungan dengan berbagai pihak; pemerintah dan lembaga lainnya bagi kemaslahatan ummat dan bangsa.
- 8) Membangun solidaritas Islam Internasional dalam rangka turut serta mendukung terciptanya perdamaian dunia.

c. Motto

⁷¹ Dokumentasi Sejarah Berdirinya DDII Bandar Lampung.

“Selamatkan Indonesia Dengan Dakwah”

4. Fungsi Dewan Dakwah

1. Mengawal Aqidah
2. Penegak Syari’ah
3. Menjaga keutuhan NKRI
4. Perekat Umat
5. Pendukung Solidaritas Dunia Islam

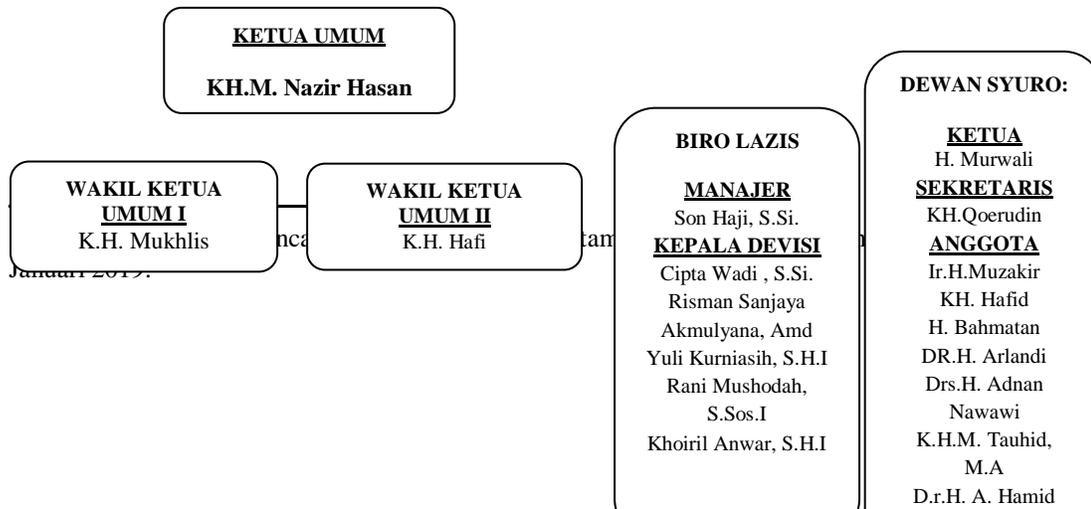
5. Tujuan Dewan Dakwah

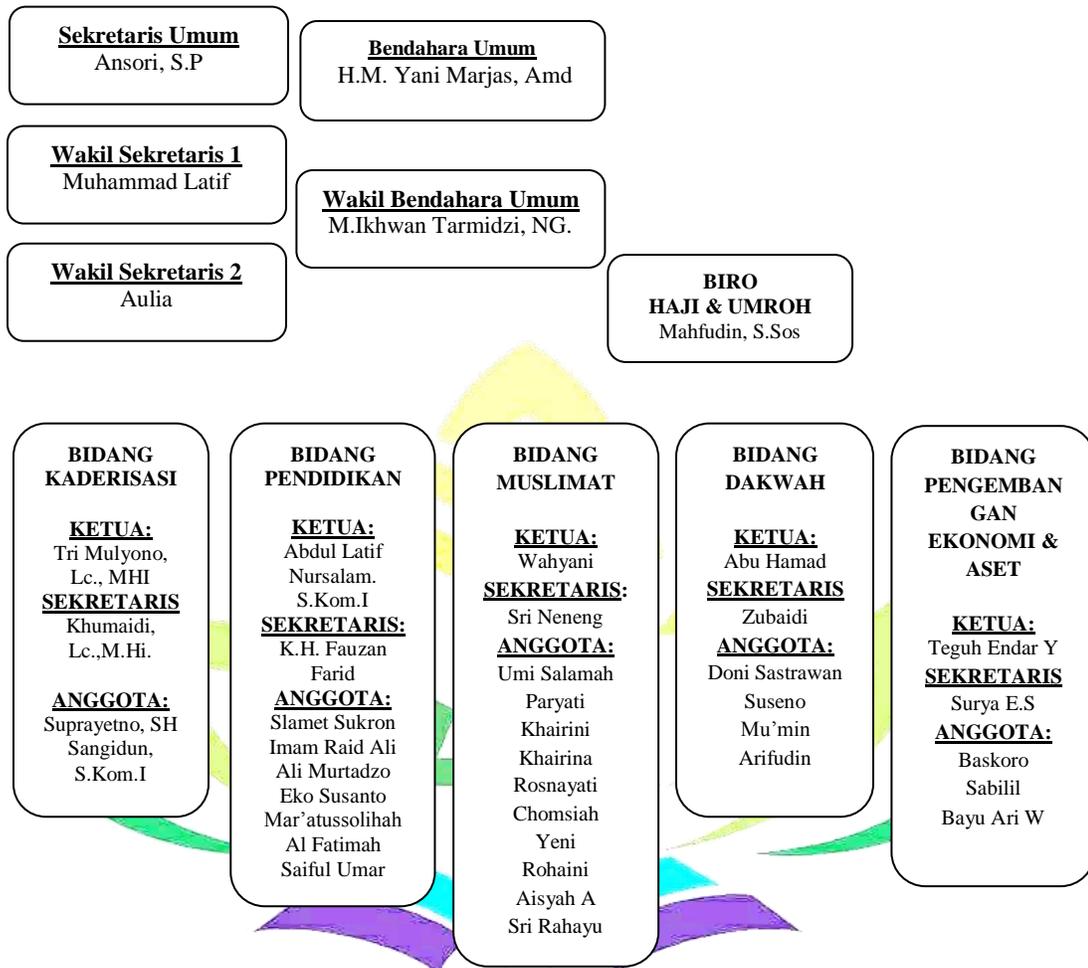
Dewan Dakwah memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang, tujuan tersebut adalah:⁷²

- 1) Tahun 2000-2019 : memanfaatkan eksistensi Dewan Dakwah Lampung.
- 2) Tahun 2020-2030 : Memperkuat eksistensi dan peranan Dewan Dakwah dalam berdakwah di Provinsi Lampung dengan cara :
 - a) Mencetak 10.000 guru ngaji seLampung.
 - b) Mencetak 25 ulama.

6. Struktur Organisasi

Struktur Kepengurusan Dewan Dakwah Provinsi Lampung





7. Sarana dan Prasarana Dewan Dakwah

Sarana dan prasarana yang terdapat di Dewan Dakwah sudah cukup baik, yaitu berupa tempat parkir yang cukup luas sehingga memudahkan personil Dewan Dakwah dan yang berkepentingan untuk memarkirkan kendaraannya, Dewan Dakwah terdiri dari dua lantai yang mana di lantai satu/bawah terdapat satu ruang tamu yang bersih dan nyaman, enam ruangan personil Dewan Dakwah sesuai masing-masing bidang, dan satu toilet/wc. Sedangkan pada lantai dua digunakan sebagai aula yang cukup

luas biasanya digunakan untuk beribadah, kajian rutin sepekan sekali, acara peresmian dan sebagainya, terdapat 3 motor dan 1 mobil yang diberikan donator guna memfasilitasi aktivitas Dewan Dakwah Lampung.

B. Budaya Organisasi Dewan Dakwah

Budaya Organisasi dewan dakwah dibangun oleh idiologi bahwa Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia adalah organisasi dakwah, sehingga nilai-nilai dakwah yang diutamakan.⁷³ Hal tersebut berlandaskan firman Allah dalam Qs.Ali Imran:104, yaitu:

وَتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ١٠٤

Artinya: Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung.

Perintah berbuat kebaikan dan melarang perbuatan buruk pada dasarnya ingin menjadikan bumi - sebagai tempat hidup manusia ini aman dan makmur sesuai dengan cita-cita Nabi Saw. Untuk mencapai maksud tersebut perlu adanya segolongan umat Islam yang bergerak dalam bidang dakwah yang selalu memberi peringatan, bilamana nampak gejala-gejala perpecahan dan penyelewengan. Karena itu pada ayat ini diperintahkan supaya di antara umat Islam ada segolongan umat yang terlatih di bidang dakwah yang dengan tegas menyerukan kepada kebaikan, menyuruh kepada

⁷³Ansori, wawancara dengan penulis, ruang tamu Dewan Dakwah, Bandar Lampung, 29 Januari 2019.

yang ma'ruf (baik) dan mencegah dari yang mungkar (keji). Dengan demikian umat islam akan terpelihara dari perpecahan yang disebabkan oleh pihak manapun.⁷⁴

Dengan demikian penerapan Budaya Organisasi yang tepat diharapkan dapat menjadi sarana Dewan Dakwah dalam menerapkan fungsinya dengan baik sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat segera terlaksana.

Budaya Organisasi yang terdapat dalam Dewan Dakwah sendiri yaitu:

1. Taat Syariat Allah

Dewan dakwah merupakan organisasi dakwah yang aktivitas utamanya adalah menyampaikan *amar ma'ruf* dan *nahi munkar* kepada masyarakat. Sebelum itu pemimpin Dewan Dakwah telah terlebih dahulu selalu menanamkan nilai-nilai islam kepada seluruh personil Dewan Dakwah dalam segala aktivitas yang dilaksanakan, mereka menyadari bahwa sudah selayaknya anggota organisasi dakwah senantiasa mentaati Syariat Allah dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari, sebelum memberi perintah/mengajak orang lain untuk senantiasa taat kepada Allah dan Rasul-nya, untuk itu personil Dewan Dakwah tentu harus dapat dijadikan sebagai teladan yang baik oleh para jamaah binaan dan

⁷⁴ Ansori, wawancara dengan penulis, ruang tamu Dewan Dakwah, Bandar Lampung, 29 Januari 2019.

masyarakat. Penerapan budaya Dewan Dakwah yang telah lama terealisasi yaitu berupa nilai-nilai dalam segi berbusana yang sopan dan sesuai dengan perintah Allah, bagi akhwat yaitu mengenakan pakaian longgar dan mengenakan hijab yang menutup lekuk tubuh, menjaga adab berkomunikasi dengan lawan jenis (ikhtilat), tilawah Al-Qur'an dan dilanjutkan dengan setoran hafalan Al-Qur'an setiap pekan sebelum acara kajian rutin pembinaan akhlak personil Dewan Dakwah dimulai yaitu sabtu pagi, sholat duha, serta memahami, menghayati dan melaksanakan nilai-nilai islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.⁷⁵ Kegiatan tersebut bukanlah kegiatan yang bersifat tertulis namun kegiatan tersebut telah terlaksana dengan baik hingga menjadi budaya yang positif dalam Dewan Dakwah sebagai bentuk cara mentaati syariat Allah seperti yang terkandung dalam Qs. Al-Ahzab : 36, yang berbunyi:

وَمَا كَانَ لِمُؤْمِنٍ وَلَا مُؤْمِنَةٍ إِذَا قَضَى اللَّهُ وَرَسُولُهُ أَمْرًا أَنْ يَكُونَ لَهُمُ الْخِيَرَةُ مِنْ أَمْرِهِمْ وَمَنْ يَعْصِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ ضَلَّ ضَلَالًا مُّبِينًا ۝ ٣٦

Artinya : Dan tidaklah patut bagi laki-laki yang mukmin dan tidak (pula) bagi perempuan yang mukmin, apabila Allah dan Rasul-Nya telah menetapkan suatu ketetapan, akan ada bagi mereka pilihan (yang lain) tentang urusan mereka. Dan barangsiapa mendurhakai Allah dan Rasul-Nya maka sungguhlah dia telah sesat, sesat yang nyata.

Allah mensyaratkan keimanan dan akidah yang benar, sehingga seseorang yang beramal terutama seorang juru dakwah beradab dalam

⁷⁵ Ansori, wawancara dengan penulis, ruang tamu Dewan Dakwah, Bandar Lampung, 29 Januari 2019.

landasan yang benar. Jika landasannya tidak benar, maka kepada apakah dia mendakwahkan, sementara asal dan dasarnya saja tidak benar untuk itulah budaya Taat Syariat Allah sangat pening perannya bagi personil Dewan Dakwah.

2. Senyum Sapa Salam (3S)

Seorang muslim yang baik dituntut untuk bisa bergaul dengan baik di tengah masyarakat selain itu Dewan Dakwah merupakan organisasi sosial keagamaan yang tidak terlepas dengan aktivitas yang berhubungan dengan masyarakat luas, sedangkan untuk bergaul di tengah masyarakat modal utamanya adalah akhlak mulia. Dan sesungguhnya akhlak yang mulia itu sendiri adalah cerminan kesempurnaan iman seorang muslim. Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam juga bersabda:

Artinya: Seorang mukmin yang berbaur dengan masyarakat dan bersabar terhadap gangguan dari mereka, itu lebih besar pahalanya daripada mukmin yang tidak berbaur dengan masyarakat dan tidak bersabar terhadap gangguan mereka” (HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 383, Ahmad 22497, dishahihkan Al Albani dalam Shahih Al Jami' 6651).

Diantara sekian banyak akhlak mulia yang diajarkan oleh Islam ada yang mudah dan sederhana yang bisa kita dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari dalam bergaul di tengah masyarakat, yaitu 3S: ‘*senyum, sapa dan salam*’. Personil dewan dakwah senantiasa berupaya memberi contoh

yang baik/ keteladanan bagi lingkungan dan masyarakat dalam melaksanakan *amal fardi* dan *amal jama'i*.

3. Kekeluargaan

Tiap manusia pada dasarnya merupakan keturunan dari leluhur yang sama yakni Nabi Adam. Karena itu sudah sepantasnya mereka saling mengasihi satu sama lain dan senantiasa melestarikan hubungan baik sebagai saudara sesama Muslim. Dewan Dakwah tidak luput dari Budaya Kekeluargaan yang terjalin yaitu semua personil DDII saling menjaga rasa ukhuwah islamiyah, menjadikan semua pengurus adalah keluarga meskipun pada posisi jabatan yang berbeda, bersifat terbuka dalam menerima kritikan dan masukan dari siapapun, saling menasehati. Persatuan dalam Islam adalah hal utama yang diminta dari umat, dan wajib bagi kita terus bersemangat untuk merealisasikannya, menjalankan dan menyerukan persatuan tersebut. betapa indahnya tatanan masyarakat ini jika saling mencintai satu sama lain, saling menolong, mengingatkan, menyuruh yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar, dengan penuh kecintaan, kasih-sayang, rahmat dan kelembutan bagaimana bersatunya masyarakat dengan menampilkan persatuan kata yang hanya dilandasi atas persatuan tauhid.

4. Iklas

Semua personil DDII bekerja atau berdakwah dilandasi dengan niat Lillahitaalla yaitu untuk menegakkan kejayaan islam dan mengharapkan

ridho dari Allah SWT, tujuan utamanya tidak untuk mencari penghasilan tetapi akan menerima apapun bentuk apresiasi yang diberikan dari DDII berdasarkan hasil musyawarah bersama.⁷⁶

Budaya ini seperti teladan yang telah dicerminkan oleh Rasulullah ﷺ yaitu berdakwah dengan memurnikan ketaatan dalam menjalankan agama Allah yang lurus, mereka menerima dan menjalankan segala perintah Allah dengan ikhlas seperti apapun ujian yang diberikan pada mereka.

Rasulullah bersabda “Allah tidak menerima amal kecuali apabila dilaksanakan dengan ikhlas untuk mencari ridha Allah semata”. (HR Abu Daud dan Nasa’i). Sebagai umat muslim selayaknya untuk mencontoh sifat ikhlas yang merupakan teladan para Nabi dan Rasul tersebut.

C. Aktifitas Dewan Dakwah

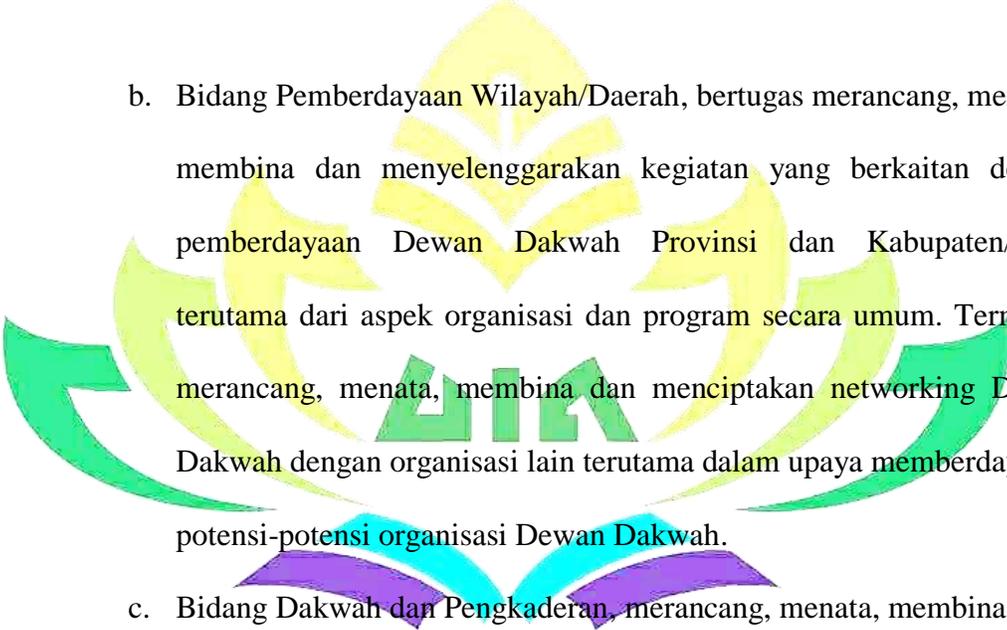
1. Program Kerja Dewan Dakwah

Untuk mencapai tujuan dan misi yang organisasi, Dewan Dakwah merancang serangkaian program yang dioperasionalkan melalui berbagai instrument-instrumen strategis kelembagaan, baik berbentuk bidang-bidang operasional, yang terkoordinasi dalam satu struktur organisasi Dewan Da`wah. Berikut uraiannya:

a. Bidang Organisasi, yang bertugas merancang, menata, membina dan

⁷⁶ Ansori, wawancara dengan penulis, ruang tamu Dewan Dakwah, Bandar Lampung, 29 Januari 2019.

menyelenggarakan model dan sistem organisasi Dewan Dakwah yang sesuai dengan tuntutan, kebutuhan dan perkembangan zaman guna mewujudkan Dewan Dakwah sebagai organisasi dakwah yang professional, produktif kreatif, dan antisipatif. Termasuk melakukan pembinaan organisasi Dewan Dakwah di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.⁷⁷



b. Bidang Pemberdayaan Wilayah/Daerah, bertugas merancang, menata, membina dan menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan dengan pemberdayaan Dewan Dakwah Provinsi dan Kabupaten/Kota, terutama dari aspek organisasi dan program secara umum. Termasuk merancang, menata, membina dan menciptakan networking Dewan Dakwah dengan organisasi lain terutama dalam upaya memberdayakan potensi-potensi organisasi Dewan Dakwah.

c. Bidang Dakwah dan Pengkaderan, merancang, menata, membina dan menyelenggarakan kegiatan dakwah, pelatihan dan berbagai kursus bagi upaya pengembangan SDM da'wah yang berkualitas. Termasuk memberikan bimbingan dan pendidikan agama untuk masyarakat, bekerja sama dengan pusat-pusat pembinaan Rohani Islam (Rohis) di berbagai kantor/ lembaga, baik pemerintah maupun swasta, masjid-masjid serta majelis taklim dan melakukan penempatan da'i diberbagai

⁷⁷Dokumentasi Program Kerja DDII Bandar Lampung.

daerah terpencil, daerah perbatasan dan daerah transmigrasi, termasuk mengupayakan pemberian mukafaah dan kesejahteraannya.

d. Bidang Pemberdayaan Asset, merancang, menata, mengelola dan menyelenggarakan pemberdayaan seluruh asset yang menjadi milik Dewan Dakwah, baik yang berasal dari hibah maupun hasil membeli sendiri, sehingga menjadi asset yang produktif dan berdayaguna serta dapat mendukung kegiatan Dewan Dakwah, baik yang dibangun sendiri maupun yang dibangun oleh pihak lain yang pengelolaannya diserahkan kepada Dewan Dakwah.

e. Bidang Muslimat, merancang, menata, membina dan menyelenggarakan kegiatan Muslimat, termasuk merancang dan melaksanakan model dan sistem organisasi Muslimat Dewan Dakwah yang sesuai dengan tuntutan, kebutuhan dan perkembangan zaman, terutama berkaitan dengan isu gender yang dikembangkan oleh kalangan liberal dan sekuler. Selain beberapa instrument di atas, Dewan Dakwah juga memiliki instrument pendukung, baik yang bersifat ilmiah, pendidikan, sosial maupun bisnis.

2. Aktivitas Kerja Dewan Dakwah

a. Bidang Dakwah

Bidang dakwah mengadakan kajian rutin sabtu pagi, memberikan pelayanan khotib Jumat, melayani pembuatan materi khutbah (Jumat, Idul Fitri, dan Idul Adha), mempersiapkan dai untuk melayani permintaan masyarakat, serta mengadakan rekrutmen dan pelatihan

untuk khotib yaitu mengenai rukun khotib, bagaimana menjadi khotib yang disukai jamaah, tahsin bacaan imam dan khotib, pelatihan ini sangat penting karena pengetahuan mengenai khotib dan imam ini bukan hanya untuk di pelajari oleh orang-orang tertentu saja, melainkan dari semua kalangan masyarakat muslim harus mengetahui syarat dan rukun sebagai Khotib dan imam sholat.⁷⁸ Selain itu juga pelatihan ini mengajarkan atau melatih mental masyarakat dalam menghadapi situasi-situasi yang tidak diinginkan pada saat pelaksanaan Khutbah dan imam.

Bidang Dakwah juga mengadakan kegiatan memberikan bimbingan dan pendidikan agama setiap pekan, yaitu dengan cara bekerja sama dengan pusat-pusat pembinaan Rohani Islam (Rohis) di berbagai kantor/lembaga contohnya seperti di Surya Sukabumi Bandar Lampung Bidang Dakwah memberikan bimbingan dan menanamkan nilai-nilai islam guna tercipta nuansa islami yang akan terasa dan tercermin oleh para karyawan baik dari segi busana yang sesuai Syariaat Allah dan pelayanan yang sopan dan ramah seperti saat ini.

b. Bidang Kaderisasi

Melaksanakan program kerja dewan da'wah di bidang kaderisasi guna mewujudkan kader kader yang berkualitas, merancang, merumuskan dan menyusun pola serta strategi kaderisasi, baik kaderisasi du'at maupun kaderisasi aktivis da'wah, termasuk kaderisasi du'at khusus di

⁷⁸ Doni Sastrawan, Wawancara Dengan Penulis, Bandar Lampung 7 Maret 2019.

bidang ghazw al fikr, Harakatul Hadamah, Harakatul Irtidad dan aliran aliran yang menyimpang. Menyusun, merencanakan, mengkoordinir, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan program kerja bidang kaderisasi.

Bidang kaderisasi, mengadakan peningkatan kualitas koordinasi dai, mengawal Akademi Dakwah Indonesia (ADI) di Kota Metro, dan membina alumni ADI.

c. Bidang Pendidikan

Selain sebagai organisasi dakwah sosial keagamaan, Dewan Dakwah juga mendirikan program pendidikan islami, yaitu:

- 1) Akademi Dakwah Indonesia (ADI) berada di Jl. Wana Bhakti 3 Margorejo, Metro Selatan.

Akademi Da'wah Indonesia merupakan salah satu lembaga kaderisasi da'i di bawah naungan Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia. Harapannya, para da'i yang ditempa di lembaga ini akan turut serta memperbaiki dan menyelamatkan Indonesia dari jurang kehancuran dan tetap mengawal Indonesia dengan da'wah ketika bangsa Indonesia sudah mencapai kesejahteraan. Mereka akan ditugaskan untuk mengembangkan da'wah Islam di berbagai wilayah, baik di perkotaan, pedesaan, hingga pelosok Nusantara.⁷⁹

⁷⁹Ali Murtadho, Wawancara Dengan Penulis, 7 Maret 2019.

Para da'i yang dilahirkan dari rahim Akademi Da'wah Indonesia harus memiliki keteguhan iman dan taqwa dalam melaksanakan da'wahnya.

Akademi Da'wah Indonesia memiliki tiga tujuan pembinaan dan pendidikan yang terangkum dalam tiga aspek yaitu; afektif, kognitif, dan psikomotorik. Pada aspek afektif, Akademi Da'wah Indonesia ingin melahirkan seorang da'i yang memiliki integritas sebagai *da'i ilallah*, yaitu sosok da'i yang melakukan segala aktifitas da'wahnya dalam rangka penghambaan kepada Allah.

Aspek yang kedua yakni kognitif Akademi Da'wah Indonesia menginginkan munculnya seorang da'i yang menguasai *'ulumuddin* dan da'wah. Materi yang disuguhkan memiliki landasan syar'i yang merujuk kepada Al Qur'an dan As Sunnah, dengan mengikuti pemahaman *ahlus sunnah wal jama'ah*.

Selanjutnya yang ketiga adalah aspek psikomotorik Akademi Da'wah Indonesia tidak hanya bertujuan untuk melahirkan da'i yang memiliki skil dan kemampuan dalam berda'wah untuk pengembangan masyarakat Islam yang sesuai dengan tuntutan situasi dan kondisi medan da'wah dimana da'i akan bertugas. Sehingga seorang da'i akan mampu menyampaikan pesan-pesan da'wahnya sesuai dengan kondisi ummat yang dituju.

2) Sekolah Haji Indonesia (SHI)

Dewan Dakwah Islam Indonesia atau Dewan Dakwah telah meresmikan Sekolah Haji Indonesia (SHI) Provinsi Lampung pada tanggal 8 Desember 2018 dan memulai kegiatan pada awal 2019. Sekolah Haji Indonesia adalah sebuah program pendidikan, pelatihan dan kursus yang memfokuskan pada kegiatan pembelajaran tentang ibadah haji kepada semua elemen masyarakat dalam berbagai jenjang dan tingkatan. Pembelajaran dan pembekalan akan diberikan dengan metode dan tema yang berbeda-beda, sesuai dengan tingkat dan jenjang peserta.

SHI sendiri memiliki target untuk mengajak semua kalangan dan elemen masyarakat muslim untuk mempelajari dan memahami tentang kewajiban berhaji ke Baitullah. Selain itu, SHI mentargetkan adanya pemahaman dan motivasi untuk berhaji bagi masyarakat muslim sedini mungkin, sehingga tercapai pengamalan rukun Islam dengan sempurna.

3) Pondok Pesantren Tahfidz Al-Qur'an Dewan Da'wah Lampung.

Pondok ini Beralamat di Jl. Moh. Ali, Beringin Raya, Kemiling, Kota Bandar Lampung. Pondok pesantren Tahfidz Al-Qur'an Dewan Da'wah Lampung adalah lembaga pendidikan Tahfidz Qur'an dibawah naungan Dewan Da'wah yang lulusannya memiliki kemampuan Tahfidz Al-Qur'an yang Mumtaz. Pondok

Pesantren ini dikhususkan untuk santri ikhwan/putra setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Seluruh santri diwajibkan tinggal di asrama. Jenjang pendidikan ditempuh selama tiga tahun. Pondok Tahfidz ini memiliki target menghafal 30 juz selama 2 tahun dan tahun ketiga fokus untuk murajaah dan pematangan hafalan Al-Qur'an.⁸⁰

Program Tahfidz ini dibawah asuhan Ustadz Umar Saif, S.Sos (Al Hafidz) dan Ustadz Slamet Syukron (Al Hafidz). Didukung dengan fasilitas belajar dan lingkungan yang kondusif dilengkapi dengan saung Al-Qur'an serta bimbingan belajar materi ujian nasional ditahun ketiga lulusan Pondok pesantren Tahfidz quran lulus dengan ijazah formal.⁸¹

d. Bidang Muslimat

Bidang Muslimat memberikan bimbingan rohani pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Abdoel Moeloek (RSUDAM) bekerjasama dengan Bidang Rohani Islam (Rohis) RSUDAM setiap hari Senin hingga Jumat, pada pukul 08.00-10.00 WIB, jika kita berkunjung ke RSUDAM, akan bertemu dengan 37 daiyah yang bertugas di 21 ruangan dan telah dijadwalkan secara bergiliran. Muslimat melayani para pasien yang butuh motivasi dalam menghadapi ujian sakit,

⁸⁰Daeng, wawancara dengan penulis, ruangan Lazis Dewan Dakwah, Bandar Lampung, 29 April 2019.

⁸¹Dokumentasi Aktivitas Kerja DDII Bandar Lampung.

Mereka menyapa, memotivasi, dan mengajak pasien berdoa bersama untuk kesembuhannya. Ditambah dengan mengingatkan tata cara sholat dan berwudhu untuk orang sakit. memberikan pembinaan untuk warga Lembaga Pemasarakatan (LP) Wanita di Way Huwi (Lampung Selatan), memberikan pembinaan untuk jamaah majelis-majelis taklim, mengadakan dauroh daiyah, memberikan pelatihan dan penyelenggaraan pelayanan pengurusan jenazah untuk masyarakat umum, serta pembinaan *tahsin/tajwid* Al-Qur'an dan tahfidz untuk lembaga-lembaga pendidikan dan perusahaan-perusahaan swasta.⁸²

Pembinaan muallaf dan majlis taklim di Desa Margataqwa, Natar, Lampung Selatan, Pembinaan muallaf di Desa Margolestari, Jatiagung Lampung Selatan.

Selain itu, Organisasi dakwah dan yayasan yang pembangunannya dibantu atau disponsori oleh Dewan Dakwah, antara lain yaitu: Diniyyah Putri Lampung, Tumakninah Yasin di Metro, Ibnu Rusyd di Kotabumi (Lampung Utara), Daarul Hikmah di Bandar Lampung, Al Munwaroh di Tatakarya, Rumah sakit Asyifa di Bandar Jaya, dan puluhan masjid di berbagai daerah di Lampung.

e. Biro Lazis

Laznas Dewan Dakwah adalah Lembaga Amil Zakat Nasional yang didirikan oleh Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia untuk

⁸²Umi Salamah, Wawancara Dengan Penulis, 11 April 2019.

menghimpun dana zakat, infak, sedekah masyarakat (pribadi maupun lembaga) guna mendukung pembiayaan program-program Dewan Dakwah. Biro Laznas Dewan Dakwah berusaha meningkatkan target himpun dan saluran dana zakat, infaq, dan shadaqah (ZIS) serta perbaikan manajemen dan sumber daya manusianya, termasuk melaporkan kegiatan kepada para donator.⁸³ Program-program Laznas Dewan Dakwah yang dimaksud adalah:

- 1) Program Dakwah & Advokasi
 - a) Da'wah Pedalaman

Menempatkan dan membiayai da'i-da'i baru ahli madya dan sarjana kepedalaman Nusantara; Da'i magister dan doktor ke perkotaan, sambil terus mendukung dan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan da'i-da'i lama dari generasi terdahulu di pedalaman. Telah tersebar da'i-da'i Dewan Da'wah di 29 Provinsi yang sudah dimulai sejak tahun 1967. Sekitar ribuan da'i sudah bertugas semenjak tahun 1967 hingga saat ini, seperti pada bulan Ramdhan tahun ini sebanyak 21 mahasiswa Akademi Dewan Dakwah (ADI) ditugaskan untuk berdakwah pada 8 lokasi yang berbeda yaitu: Kab.Pesawaran, Natar Kab.Lampung selatan, Katibung Kab.Lampung Selatan, Muara Sungkai Kab.Lampung Utara, Kab.Pesisir Barat, Riau. Melalui program ini diharapkan para mahasiswa ini benar-benar bisa

⁸³Daeng, wawancara dengan penulis, ruangan Lazis Dewan Dakwah, Bandar Lampung, 29 April 2019.

menjalankan misi Dewan Dakwah, yaitu berperan sebagai penjaga aqidah dan penegak syariat Islam.

2) Program Ekonomi

a) **Air Buat Sedulur**

Bantuan pengadaan sumber-sumber air bersih alternatif seperti sumur artesis, pipanisasi air, dan dropping air bersih.⁸⁴

b) **Da'i Datang Desaku Terang**

Bantuan sarana penerangan alternatif (lampu tenaga surya, diesel dan listrik tenaga aki atau surya) untuk rumah warga, rumah ibadah, dan penerangan jalan.

c) **Da'i Datang Desaku Rindang**

Pelatihan dan pembagian bibit tanaman keras produktif (jati, sengon) untuk penghijauan lingkungan sekaligus investasi warga. Dan pelatihan tata cara bercocok tanam, penyediaan bibit dan alat-alat pertanian.

d) **Da'i Datang Perbatasan Tenang**

Membekali da'i dan warga dengan kesadaran NKRI dan ketrampilan untuk mengamankan lingkungan perbatasan bekerja sama dengan Tentara Nasional Indonesia.

e) **Ternak Sehat**

Menggairahkan ekonomi masyarakat binaan melalui peternak kambing dan domba dengan sistem bagi-hasil. Seperti yang telah dilaksanakan di Nusa Tenggara Timur, Jawa Tengah, Lampung, dan Banten.

f) **Wakaf Al-Qur'an**

⁸⁴Muhammad Luthfi, Wawancara Dengan Penulis, 7 Maret 2019.

Pembagian mushaf Al Qur'an dan Iqra' ditambah pelatihan dan pembinaan baca Al-Qur'an selama 1 tahun Da'i bertugas.

3) Program Pendidikan

Menyelenggarakan dan atau memberikan beasiswa pendidikan kader da'i yang diproyeksikan menjadi pembimbing ummat dan penggerak dakwah. Selama pendidikan, para kader mengikuti kuliah kelas dan lapang. Kuliah lapang meliputi Program Komunitas Pecinta Masjid (KPM, yaitu bermukim dan menjadi petugas penyelenggara dan pemakmur masjid), Kafilah Dakwah Ramadhan (praktek lapang bina desa selama 2 bulan efektif dalam kurun Sya'ban-Ramadhan-Syawal), dan Dakwah Pedalaman (pengabdian di desa pelosok Nusantara selama minimal 1 tahun), serta mulazamah (pengabdian magang kerja di lingkungan Dewan Da'wah).

f. Biro Haji dan Umroh

Haji Dan Umrah Hudaya Safari *Tour And Travel*. Perusahaan ini, selain melayani perjalanan wisata dan ticketing, juga melaksanakan pelayanan khusus ONH Plus. Biro perjalanan wisata ini sudah mendapat izin resmi dari Menteri Agama RI.⁸⁵ Disamping untuk dakwah, PT Hudaya Safari juga merupakan salah satu penunjang pendanaan bagi Dewan Dakwah, seperti halnya partisipasi modal Dewan Dakwah dalam beberapa usaha lainnya.

⁸⁵Dokumentasi Biro Haji Dan Umroh Dewan Dakwah Bandar Lampung.

Biro haji dan umroh berusaha meningkatkan jumlah jamaah umroh yang berangkat melalui Hudaya Safari. Setiap keberangkatan Ibadah Haji dan Umrah melalui Hudaya Safari jamaah akan di bimbing oleh Pembimbing Ibadah dari **Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia**, komitmen dalam melaksanakan Ibadah Haji dan Umrah sesuai dengan Sunnah Rasulullah Shalallahu 'Alaihi wasallam, yang akan turut serta mendampingi jamaah Umrah dan Haji dari mulai berangkat hingga kembali.



BAB IV

PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DEWAN DAKWAH ISLAMIAH INDONESIA DALAM AKTIFITAS DAKWAH DI BANDAR LAMPUNG

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh semua anggota pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai pedoman berperilaku dalam pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Jenis budaya organisasi yang diterapkan dewan dakwah yaitu budaya konsensus, dalam budaya ini pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok). jadi penerapan budaya dewan dakwah dalam menjalankan aktivitas organisasi sesuai dengan jenis budaya konsensus yang mana dalam penerapannya Dewan Dakwah memiliki 4 Budaya Organisasi yaitu :

a. Taat Syariat Allah

Dewan dakwah merupakan organisasi dakwah yang aktivitas utamanya adalah menyampaikan *amar ma'ruf* dan *nahi munkar* kepada masyarakat. Allah mensyaratkan keimanan dan akidah yang benar, sehingga seseorang yang beramal terutama seorang juru dakwah beradab dalam landasan yang benar. Jika landasannya tidak benar, maka kepada apakah dia mendakwahkan, sementara asal dan dasarnya saja tidak benar untuk itulah budaya Taat Syariat Allah sangat penting perannya bagi personil Dewan Dakwah. Penerapan budaya Dewan Dakwah yang telah lama terealisasi yaitu berupa nilai-nilai dalam segi berbusana yang sopan dan sesuai dengan perintah Allah, bagi akhwat yaitu mengenakan pakaian longgar dan mengenakan hijab yang menutup lekuk tubuh, menjaga adab berkomunikasi dengan lawan jenis (ikhtilat), tilawah Al-Qur'an dan dilanjutkan dengan setoran hafalan Al-Qur'an setiap pekan sebelum acara kajian rutin pembinaan akhlak personil Dewan Dakwah dimulai yaitu sabtu pagi, sholat duha, serta memahami, menghayati dan melaksanakan nilai-nilai islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.

b. Senyum Sapa Salam

Seorang muslim yang baik dituntut untuk bisa bergaul dengan baik di tengah masyarakat selain itu Dewan Dakwah merupakan organisasi sosial keagamaan yang tidak terlepas dengan aktivitas yang berhubungan dengan masyarakat luas, sedangkan untuk bergaul di tengah masyarakat modal utamanya adalah akhlak mulia. Dan sesungguhnya akhlak yang mulia itu sendiri adalah

cerminan kesempurnaan iman seorang muslim. Rasulullah Shallallahu'alaihi Wasallam juga bersabda:

Artinya: Seorang mukmin yang berbaur dengan masyarakat dan bersabar terhadap gangguan dari mereka, itu lebih besar pahalanya daripada mukmin yang tidak berbaur dengan masyarakat dan tidak bersabar terhadap gangguan mereka” (HR. Bukhari dalam Adabul Mufrad 383, Ahmad 22497, dishahihkan Al Albani dalam Shahih Al Jami' 6651).

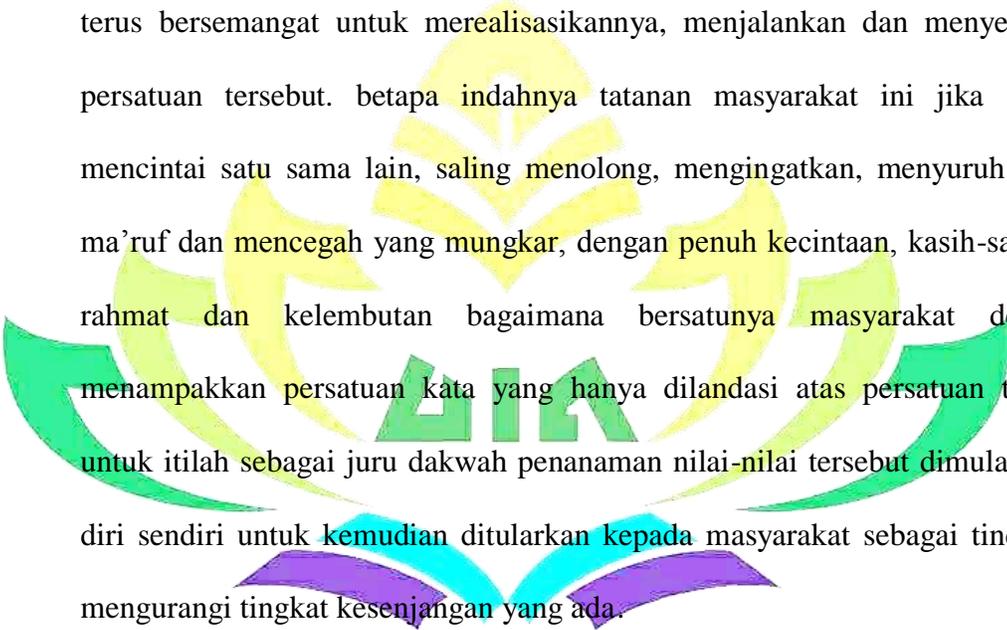
Diantara sekian banyak akhlak mulia yang diajarkan oleh Islam ada yang mudah dan sederhana yang bisa kita dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari dalam bergaul di tengah masyarakat, yaitu 3S: '*senyum, sapa dan salam*'.

Personil dewan dakwah senantiasa berupaya memberi contoh yang baik/keteladanan bagi lingkungan dan masyarakat dalam melaksanakan *amal fardi* dan *amal jama'i*.

Penerapan budaya *senyum, sapa, salam*, tersebut dicerminkan dalam tingkah laku sehari-hari saat melakukan kegiatan baik dalam organisasi itu sendiri ataupun dalam melaksanakan aktivitas dakwah diluar organisasi, sehingga tanpa disadari kebiasaan *senyum sapa salam* selalu menjadi suatu kebiasaan yang mereka lakukan dimanapun berada dan menciptakan suasana keakraban yang cukup berarti.

c. Kekeluargaan

Tiap manusia pada dasarnya merupakan keturunan dari leluhur yang sama yakni Nabi Adam. Karena itu sudah sepantasnya mereka saling mengasihi satu sama lain dan senantiasa melestarikan hubungan baik sebagai saudara



sesama Muslim. Dewan Dakwah tidak luput dari Budaya Kekeluargaan yang terjalin dan telah mereka terapkan kepada semua personil DDII untuk saling menjaga rasa ukhuwah islamiyah, menjadikan semua pengurus adalah keluarga meskipun pada posisi jabatan yang berbeda, bersifat terbuka dalam menerima kritikan dan masukan dari siapapun, saling menasehati. Persatuan dalam Islam adalah hal utama yang diminta dari umat, dan wajib bagi kita terus bersemangat untuk merealisasikannya, menjalankan dan menyerukan persatuan tersebut. betapa indahnya tatanan masyarakat ini jika saling mencintai satu sama lain, saling menolong, mengingatkan, menyuruh yang ma'ruf dan mencegah yang mungkar, dengan penuh kecintaan, kasih-sayang, rahmat dan kelembutan bagaimana bersatunya masyarakat dengan menampakkan persatuan kata yang hanya dilandasi atas persatuan tauhid untuk itulah sebagai juru dakwah penanaman nilai-nilai tersebut dimulai oleh diri sendiri untuk kemudian ditularkan kepada masyarakat sebagai tindakan mengurangi tingkat kesenjangan yang ada.

d. Iklas

Penerapan budaya ikhlas itu sendiri telah mereka ajarkan kepada Semua personil DDII yang mana sebagai seorang da'i dalam bekerja atau berdakwah dilandasi dengan niat Lillahitaalla yaitu untuk menegakkan kejayaan islam dan mengharapkan ridho dari Allah SWT, tujuan utamanya tidak untuk mencari penghasilan tetapi akan menerima apapun bentuk apresiasi yang diberikan dari DDII berdasarkan hasil musyawarah bersama. Budaya ini

seperti teladan yang telah dicerminkan oleh Rasulullah ﷺ yaitu berdakwah dengan memurnikan ketaatan dalam menjalankan agama Allah yang lurus, mereka menerima dan menjalankan segala perintah Allah dengan ikhlas seperti apapun ujian yang diberikan pada mereka.

Rasulullah bersabda *“Allah tidak menerima amal kecuali apabila dilaksanakan dengan ikhlas untuk mencari ridha Allah semata”*. (HR Abu Daud dan Nasa’i). Sebagai umat muslim selayaknya untuk mencontoh sifat ikhlas yang merupakan teladan para Nabi dan Rasul tersebut.

Budaya organisasi tersebut penting bagi kehidupan organisasi karena merupakan nilai-nilai dasar organisasi yang berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku dan bertindak bagi semua personil Dewan Dakwah disamping itu, budaya organisasi akan melahirkan iklim kerja, Iklim kerja inilah yang menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dan digunakan sebagai penunjang keberhasilan dalam melaksanakan berbagai aktivitas dakwah dan program kerja yang ada dalam organisasi, aktivitas-aktivitas tersebut antara lain:

1. Bidang Dakwah

Bidang dakwah mengadakan kajian rutin sabtu pagi, memberikan pelayanan khotib Jumat, melayani pembuatan materi khutbah (Jumat, Idul Fitri, dan Idul Adha), mempersiapkan dai untuk melayani permintaan masyarakat, serta mengadakan rekrutmen dan pelatihan untuk khotib,

Bidang Dakwah juga mengadakan kegiatan memberikan bimbingan dan pendidikan agama setiap pekan, yaitu dengan cara bekerja sama dengan pusat-pusat pembinaan Rohani Islam (Rohis) di berbagai kantor/lembaga.

2. Bidang Kaderisasi

Bidang kaderisasi, mengadakan peningkatan kualitas koordinasi dai, mengawal Akademi Dakwah Indonesia (ADI) di Kota Metro, dan membina alumni ADI.

3. Bidang Pendidikan

Dalam bidang pendidikan terdapat tiga program yang dijalankan, yaitu:

- a. Akademi Dakwah Indonesia (ADI), Mereka akan ditugaskan untuk mengembangkan da'wah Islam di berbagai wilayah, baik di perkotaan, pedesaan, hingga pelosok Nusantara.
- b. Sekolah Haji Indonesia (SHI), Sekolah Haji Indonesia adalah sebuah program pendidikan, pelatihan dan kursus yang memfokuskan pada kegiatan pembelajaran tentang ibadah haji kepada semua elemen masyarakat dalam berbagai jenjang dan tingkatan.
- c. Pondok Pesantren Tahfidz Al-Qur'an Dewan Da'wah Lampung, Pondok pesantren Tahfidz Al-Qur'an Dewan Da'wah Lampung adalah lembaga pendidikan Tahfidz quran dibawah naungan Dewan Da'wah yang lulusannya memiliki kemampuan Tahfidz Al-Qur'an yang Mumtaz. Pondok Pesantren ini dikhususkan untuk santri ikhwan/putra setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP). Seluruh santri diwajibkan tinggal di asrama. Jenjang pendidikan ditempuh selama

tiga tahun. Pondok Tahfidz ini memiliki target menghafal 30 juz selama 2 tahun dan tahun ketiga fokus untuk murajaah dan pematangan hafalan Al-Qur'an.

4. Bidang Muslimat

Bidang Muslimat memberikan bimbingan rohani pasien di Rumah Sakit Umum Daerah Abdoel Moeloek (RSUDAM) bekerjasama dengan Bidang Rohani Islam (Rohis) RSUDAM, memberikan pembinaan untuk warga Lembaga Pemasarakatan (LP) Wanita di Way Huwi (Lampung Selatan), memberikan pembinaan untuk jamaah majelis-majelis taklim, mengadakan dauroh daiyah, memberikan pelatihan dan penyelenggaraan pelayanan pengurusan jenazah untuk masyarakat umum, serta pembinaan *tahsin/tajwid* Al-Qur'an dan tahfidz untuk lembaga-lembaga pendidikan dan perusahaan-perusahaan swasta. Pembinaan muallaf dan majlis taklim di Desa Margataqwa, Natar, Lampung Selatan, Pembinaan muallaf di Desa Margolestari, Jatiagung Lampung Selatan.

e. Biro Lazis

Laznas Dewan Dakwah adalah Lembaga Amil Zakat Nasional yang didirikan oleh Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia untuk menghimpun dana zakat, infak, sedekah masyarakat (pribadi maupun lembaga) guna mendukung pembiayaan program-program Dewan Dakwah.

Program-program yang terdapat pada Laznas Dewan Dakwah yaitu:

a. Program Dakwah & Advokasi, Didalam Dakwah dan Advokasi memiliki program Dakwah pedalaman dalam hal ini mereka Menempatkan dan membiayai da'i-da'i baru ahli madya dan sarjana ke pedalaman Nusantara; Da'i magister dan doktor ke perkotaan, sambil terus mendukung dan meningkatkan kinerja dan kesejahteraan da'i-da'i lama dari generasi terdahulu di pedalaman. Telah tersebar da'i-da'i Dewan Da'wah di 29 Provinsi yang sudah dimulai sejak tahun 1967. Sekitar ribuan da'i sudah bertugas semenjak tahun 1967 hingga saat ini.

b. Program Ekonomi

Dalam program ekonomi terdapat beberapa kegiatan yang mendukung program ekonomi yakni Air buat sedulur, Da'i Datang Desaku Terang, Da'I Datang Desaku Rindang, Da'I Datang Perbatasan Tenang, Ternak sehat serta wakaf Al Qur'an.

c. Program pendidikan

Pada bidang pendidikan mereka Menyelenggarakan dan atau memberikan beasiswa pendidikan kader da'i yang diproyeksikan menjadi pembimbing ummat dan penggerak dakwah. Selama pendidikan, para kader mengikuti kuliah kelas dan lapang. Kuliah lapang meliputi Program Komunitas Pecinta Masjid (KPM, yaitu bermukim dan menjadi petugas penyelenggara dan pemakmur masjid), Kafilah Dakwah Ramadhan (praktek lapang bina desa selama 2 bulan efektif dalam kurun Sya'ban-Ramadhan-Syawal), dan Dakwah

Pedalaman (pengabdian di desa pelosok Nusantara selama minimal 1 tahun), serta mulazamah (pengabdian magang kerja di lingkungan Dewan Da'wah).

f. Biro Haji dan Umroh

Biro Haji Dan Umrah Dewan Dakwah dikenal dengan istilah *Hudaya Safari Tour And Travel*. Perusahaan ini, selain melayani perjalanan wisata dan ticketing, juga melaksanakan pelayanan khusus ONH Plus. Biro perjalanan wisata ini sudah mendapat izin resmi dari Menteri Agama RI. Disamping untuk dakwah, PT Hudaya Safari juga merupakan salah satu penunjang pendanaan bagi Dewan Dakwah, seperti halnya partisipasi modal Dewan Dakwah dalam beberapa usaha lainnya.

Biro haji dan umroh berusaha meningkatkan jumlah jamaah umroh yang berangkat melalui Hudaya Safari. Setiap keberangkatan Ibadah Haji dan Umrah melalui Hudaya Safari jamaah akan di bimbing oleh Pembimbing Ibadah dari **Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia**, komitmen dalam melaksanakan Ibadah Haji dan Umrah sesuai dengan Sunnah Rasulullah Shalallahu 'Alaihi wasallam, yang akan turut serta mendampingi jamaah Umrah dan Haji dari mulai berangkat hingga kembali

Budaya organisasi yang telah diterapkan dalam Dewan Dakwah sudah cukup baik dan mentradisi, nilai-nilai tersebut diamalkan baik dalam organisasi ataupun dalam kehidupan sehari-hari sehingga menjadi identitas yang khas bagi personil dan organisasi. Penerapan budaya tersebut sangat penting dan bernilai

positif apalagi Dewan Dakwah merupakan organisasi dakwah yang membutuhkan anggota yang berkompeten di bidangnya mengingat bahwa Dewan Dakwah sendiri memiliki cukup banyak program kerja yang dilaksanakan budaya organisasi dapat menjadi sarana pembentukan karakter/kepribadian yang lebih baik guna dijadikan sebagai acuan bertindak dan menghadapi kendala roda organisasi sehingga aktivitas yang ada dapat terealisasi dengan baik sebagaimana mestinya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melalui pembahasan skripsi terkait Budaya Organisasi Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia (DDII) Dalam Aktivitas Dakwah Di Bandar Lampung, berdasarkan hasil penelitian, pengolahan dan analisa data yang penulis lakukan dan telah terurai dalam bab-bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis mengambil kesimpulan Budaya Organisasi yang diterapkan oleh Dewan Dakwah berbeda dengan organisasi lain dan menjadi identitas yang khas bagi Dewan Dakwah Budaya tersebut adalah sebagai berikut:

1. Taat Syariat Allah, berupa nilai-nilai dalam segi berbusana yang sopan dan sesuai dengan perintah Allah, bagi akhwat yaitu mengenakan pakaian longgar dan mengenakan hijab yang menutup lekuk tubuh, menjaga adab berkomunikasi dengan lawan jenis (ikhtilat), tilawah Al-Qur'an dan dilanjutkan dengan setoran hafalan Al-Qur'an setiap pekan sebelum acara kajian rutin pembinaan akhlak personil Dewan Dakwah dimulai yaitu sabtu pagi, sholat duha, serta memahami, menghayati dan melaksanakan nilai-nilai islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah.
2. Senyum Sapa Salam (3S), Dewan Dakwah merupakan organisasi sosial keagamaan yang tidak terlepas dengan aktivitas yang berhubungan dengan masyarakat luas, sedangkan untuk bergaul di tengah masyarakat modal utamanya adalah akhlak mulia. Diantara sekian banyak akhlak

mulia yang diajarkan oleh Islam ada yang mudah dan sederhana yang bisa dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari dalam bergaul di tengah masyarakat, yaitu 3S: *'senyum, sapa dan salam'*. Penerapan budaya senyum, sapa, salam, tersebut dicerminkan dalam tingkah laku sehari-hari saat melakukan kegiatan baik dalam organisasi itu sendiri ataupun dalam melaksanakan aktivitas dakwah diluar organisasi, sehingga tanpa disadari kebiasaan senyum sapa salam selalu menjadi suatu kebiasaan yang mereka lakukan dimanapun berada dan menciptakan suasana keakraban yang cukup berarti.

3. Kekeluargaan, Kekeluargaan yang terjalin yaitu semua personil DDII saling menjaga rasa ukhuwah islamiyah, menjadikan semua pengurus adalah keluarga meskipun pada posisi jabatan yang berbeda, bersifat terbuka dalam menerima kritikan dan masukan dari siapapun, saling menasehati. Kekeluargaan sendiri mampu menciptakan rasa memiliki sehingga semua personil Dewan Dakwah dapat turut andil dalam berkontribusi melaksanakan aktivitas yang ada dan sangat berpotensi mewujudkan tujuan dan misi organisasi.

4. Iklas, Semua personil Dewan Dakwah bekerja atau berdakwah dilandasi dengan niat Lillahitaalla yaitu untuk menegakkan kejayaan islam dan mengharapkan ridho dari Allah SWT, tujuan utamanya tidak untuk mencari penghasilan tetapi akan menerima apapun bentuk apresiasi yang diberikan dari DDII berdasarkan hasil musyawarah bersama, manhaj seperti ini akan mendorong seseorang untuk melakukan amal dengan baik

dan menjadikannya seorang da'i yang mengajak kepada kebenaran dengan ucapan dan perbuatannya. Semua itu karena keiklasan yang tertanam dalam hatinya.

Budaya yang ada dan telah diterapkan Dewan Dakwah tersebut dapat berpotensi dijadikan sebagai penunjang pelaksanaan segala aktifitas yang terdapat dalam organisasi dan meningkatkan citra positif bagi organisasi sehingga masyarakat tertarik dan terbuka untuk menerima dan turut andil dalam aktifitas Dewan Dakwah.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis mencoba memberikan rekomendasi untuk pihak-pihak yang terkait di Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Bandar Lampung. Adapun rekomendasi yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang tertanam di Dewan Dakwah sudah cukup baik, diharapkan semua personil dapat mempertahankan dan melestarikan budaya organisasi tersebut sehingga dapat membangun kepribadian yang lebih baik lagi kedepannya.
2. Pemimpin/pengurus Dewan Dakwah hendaknya mengembangkan budaya organisasi guna mengikuti tuntutan perkembangan sasaran dakwah agar kepribadian organisasi dapat menjadi sarana pencapaian tujuan organisasi.
3. Demi mengoptimalkan kelangsungan pelaksanaan budaya organisasi, Dewan Dakwah hendaknya dapat menambah dan melengkapi sarana dan

prasarana yang masih kurang dan belum lengkap agar budaya organisasi dapat berjalan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Choliq, *perilaku & budaya organisasi*, Yogyakarta: ombak, 2016.
- Cholid Narbuko dan Abu Ahmad, *Metode Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.
- Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Fathul Bahri An-Nabiry, *Meniti Jalan Dakwah : Bekal Perjuangan Para Da'i*, Jakarta: Amzah, 2008.
- Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Marzuki, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia, 2005.
- Mia Lasmi Wardiah, *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*, Bandung: Pustaka Setia, 2016.
- M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian & Aplikasinya* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moch. Fakhruroji, *Dakwah Di Era Media Baru*, Bandung: Simbiosis Rekatama Media, 2017
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Moh Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2005.
- Moh.Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.
- M.munir, wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2009.
- Rois Arifin, Amirullah, Khalikussabir, *Budaya Dan Perilaku Organisasi*, (Malang, Empat Dua, 2017.
- Rosady Ruslan, *Metode Penelitian Public Realations Dan Komunikasi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2010.
- Samsul Munir, *Sejarah Dakwah*, Jakarta: Amzah, 2014.
- Samuel Soetoe, *psikologi pendidikan II*, Jakarta: feui, 1998.
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat 2016.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian* Jakarta: Rineka Cipta, 2013.

Sunapiah Faisal, *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2003.

Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, Yogyakarta: Adi Ofset, 1991.

Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, Sidoarjo: Laros, 2016.

Wibowo, *Budaya Organisasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.

Wahidin Saputra, *Pengantar Ilmu Dakwah*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Sumber Lain :

Aloysius Jondar, Heri Sudarsono, “Karakteristik Budaya Organisasi Di Klinik Dr Eko, Surabaya” *Jurnal Ilmiah Sosial dan Humaniora*, Vol. 9, No.1, Desember 2015.

Resmy Wulan Octa, “Aktifitas Dakwah Yayasan Khadijah Terhadap Pengamalah Ibadah Salat Tunanetra di Kisaran Timur”. Skripsi Program S1 KPI UIN Sumatera Utara, Medan, 2017.

Sumber Lain:

Budaya Organisasi: *Pengertian, Fungsi, Contoh dan Ciri-Cirinya*” (On-line), Tersedia di: <https://www.maxmamroe.com/vid/organisasi/pengertian-budaya-organisasi.html>, (05 Maret 2019).