

Implementasi Manajemen Dakwah dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Syaamil Group

Nasywa Syakira Naila *, Irfan Safrudin, Hendi Suhendi

Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

nasywanaila6@gmail.com, irfan.safrudin@unisba.ac.id, hendisf.unisba@gmail.com

Abstract. This research aims to describe and analyze the implementation of da'wah management in enhancing employee work ethic at Syaamil Group as a company based on Islamic principles. The main problem in this research lies in the aspects of da'wah control and evaluation, which, although carried out through monitoring, routine evaluations, and inter-unit coordination, are not yet fully structured and measurable. This research uses a qualitative approach with descriptive analysis methods. Data were obtained through interviews, observations, and documentation. The research results show that da'wah planning (takhthith) is carried out systematically based on employee needs analysis, with a focus on spiritual development to form an Islamic work ethic aligned with company values. Da'wah organization (tanzhim) is formally integrated into the organizational structure under the Human Capital division with clear task divisions, command lines, and orderly work mechanisms. Da'wah movement strategies (tawjih) are realized through integrated development programs with work activities, using a familial and professional approach to foster discipline, responsibility, and work enthusiasm. Da'wah control and evaluation (riqabah) have been running through monitoring and routine evaluations, but still require strengthening in establishing standards and achievement indicators so that their impact on improving work ethic can be measured objectively.

Keywords: *Da'wah Management, Work Ethos, Islamic Work Culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen dakwah dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Syaamil Group sebagai perusahaan berbasis prinsip Islami. Permasalahan utama penelitian ini terletak pada aspek pengendalian dan evaluasi dakwah yang meskipun telah dilaksanakan melalui monitoring, evaluasi rutin, dan koordinasi antarunit, namun belum sepenuhnya terstruktur dan terukur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis. Data diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dakwah (takhthith) dilakukan secara sistematis berdasarkan analisis kebutuhan karyawan, dengan fokus pada pembinaan ruhiyah untuk membentuk etos kerja Islami yang sejalan dengan nilai perusahaan. Pengorganisasian dakwah (tanzhim) terintegrasi secara formal dalam struktur organisasi di bawah divisi Human Capital dengan pembagian tugas, alur komando, dan mekanisme kerja yang tertib. Strategi pergerakan dakwah (tawjih) diwujudkan melalui program pembinaan terintegrasi dengan aktivitas kerja, menggunakan pendekatan kekeluargaan dan profesional untuk menumbuhkan disiplin, tanggung jawab, dan semangat kerja. Pengendalian dan evaluasi dakwah (riqabah) telah berjalan melalui monitoring dan evaluasi rutin, namun masih memerlukan penguatan dalam penetapan standar dan indikator capaian agar dampaknya terhadap peningkatan etos kerja dapat diukur secara objektif.

Kata Kunci: *Manajemen Dakwah, Etos Kerja, Budaya Kerja Islami.*

A. Pendahuluan

Etos kerja merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Dalam perspektif Islam, etos kerja tidak hanya dimaknai sebagai upaya mencapai produktivitas, tetapi juga mencakup dimensi moral, spiritual, dan nilai-nilai keislaman yang mengarahkan perilaku kerja agar selaras dengan prinsip ibadah kepada Allah SWT. (Amirul Syah, 2021) menegaskan bahwa etos kerja Islami berakar pada kesadaran akidah, akhlak, dan tanggung jawab manusia sebagai khalifah di muka bumi, sehingga kerja dipahami sebagai amanah sekaligus bentuk pengabdian. Etos kerja terbentuk melalui kebiasaan, lingkungan, budaya organisasi, serta sistem nilai yang dianut, dan secara langsung berdampak pada dinamika serta kinerja organisasi.

Dalam konteks organisasi modern, meningkatnya kompleksitas dunia kerja menuntut perusahaan untuk tidak hanya mengelola aspek teknis dan administratif, tetapi juga memperhatikan pembinaan nilai dan karakter sumber daya manusia. Fenomena ini mendorong banyak organisasi, khususnya perusahaan berbasis Islam, untuk mengintegrasikan nilai-nilai kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan amanah sebagai bagian dari budaya kerja. Penelitian (Satar Muhammad, n.d.) menunjukkan bahwa penerapan etos kerja Islami berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan di lembaga keuangan syariah. Hal ini memperlihatkan bahwa etos kerja Islami tidak hanya relevan secara normatif, tetapi juga memiliki implikasi praktis terhadap kinerja organisasi.

Secara global, kajian mengenai *Islamic Work Ethic* (IWE) berkembang pesat di negara-negara mayoritas Muslim seperti Indonesia, Arab Saudi, dan Pakistan. Menurut (Pratama & Khaidarmansyah, 2024) dalam studi literatur sistematisnya menemukan bahwa penerapan IWE secara konsisten mampu meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta kepercayaan antar karyawan. Penelitian lain di Indonesia juga membuktikan bahwa etos kerja Islami, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun faktor kompensasi menunjukkan dinamika yang lebih kompleks (Halizah et al., n.d.). Fenomena ini menunjukkan bahwa internalisasi nilai kerja yang bersifat spiritual dan moral merupakan isu aktual yang menuntut pendekatan manajerial yang lebih menyeluruh.

Pengembangan etos kerja Islami dalam organisasi tidak dapat sepenuhnya bergantung pada mekanisme formal dan struktural semata, melainkan memerlukan pendekatan manajerial yang mampu membina aspek mental, spiritual, dan nilai keislaman secara terintegrasi. Salah satu pendekatan yang relevan adalah manajemen dakwah. (Mahmudin, 2018) mendefinisikan manajemen dakwah sebagai proses pengelolaan aktivitas dakwah secara sistematis melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan dakwah secara efektif. (Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, 2021) menegaskan bahwa fungsi manajemen dakwah meliputi *takhthith* (perencanaan), *thanzim* (pengorganisasian), *taujih* (pengarahan), dan *riqabah* (pengawasan dan evaluasi), yang dapat diterapkan dalam konteks organisasi modern, termasuk perusahaan.

Syaamil Group merupakan perusahaan berbasis Islam yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam seluruh aktivitas operasionalnya dengan menetapkan *core value* MIRACLE (Morality, Innovation, Respect, Accountability, Communication, Excellent) sebagai landasan pembentukan karakter dan etos kerja karyawan. Nilai-nilai tersebut dirancang tidak sekadar sebagai jargon perusahaan, melainkan sebagai pedoman perilaku kerja yang selaras dengan visi perusahaan, yaitu membumikan Al-Qur'an dan menghidupkan sirah. Namun, dalam praktiknya, implementasi nilai-nilai tersebut menghadapi berbagai dinamika, terutama terkait dengan proses internalisasi dan evaluasi di lingkungan kerja yang terdiri dari berbagai unit usaha dengan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Human Capital Syaamil Group, diketahui bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen dakwah di lingkungan perusahaan belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Beberapa kegiatan keislaman seperti Kajian Islam Intensif (KII) dan salat Dhuha telah dilaksanakan sebagai upaya pembinaan spiritual karyawan, namun pelaksanaannya belum merata di seluruh unit dan cenderung bersifat rutinitas. Selain itu, mekanisme evaluasi terhadap dampak kegiatan tersebut terhadap etos kerja karyawan belum memiliki indikator yang jelas dan terukur. Kondisi ini menyebabkan pengawasan kinerja antarunit belum optimal serta menyulitkan penilaian terhadap efektivitas internalisasi nilai-nilai Islami. Struktur organisasi Syaamil Group yang bersifat multi-unit menuntut adanya pengelolaan yang terpadu agar tidak terjadi perbedaan pemahaman mengenai indikator keberhasilan pengembangan etos kerja. Ketidakteraturan dalam fungsi evaluasi (*riqabah*) berpotensi menimbulkan kesenjangan antara nilai ideal perusahaan dan praktik di lapangan, sehingga pencapaian visi perusahaan berbasis nilai Islam belum optimal.

Berbagai penelitian sebelumnya telah membahas penerapan etos kerja Islami dan manajemen dakwah di lembaga pendidikan, lembaga keagamaan, serta institusi sosial. (Amartria & Adawiyah, 2025) Namun, penelitian yang secara khusus menelaah implementasi manajemen dakwah dalam perusahaan berbasis Islam dengan struktur multi-unit, seperti Syaamil Group, masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengkaji secara mendalam penerapan manajemen dakwah di Syaamil Group, khususnya dalam memperkuat sistem evaluasi sebagai upaya peningkatan etos kerja karyawan secara terarah, terukur, dan berkelanjutan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen dakwah pada organisasi modern, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi Syaamil Group dalam mengoptimalkan internalisasi nilai-nilai Islami, membangun sistem evaluasi kinerja yang sistematis, dan memperkuat etos kerja karyawan yang sejalan dengan prinsip profesionalisme dan spiritualitas Islam.

1. Konsep Dakwah

Menurut (Ramdhani Rahmat, 2018) secara etimologis, istilah *dakwah* dalam Al-Qur'an berakar dari kata *Da'aa* (دعا), *Yad'uu* (يدعو), dan *Da'watan* (دعوة) yang memiliki makna menyeru, memanggil, mengajak, mengundang, mendorong, hingga memohon. Sementara itu, secara terminologis dakwah dipahami sebagai suatu aktivitas untuk menyampaikan ajaran atau pesan Islam kepada orang lain, baik secara perorangan maupun berkelompok, dalam rangka mengarahkan pandangan hidup manusia sesuai dengan tuntunan agama. Hal ini dibuktikan dalam firman Allah SWT dalam Qur'an surat Yunus ayat 25:

وَاللَّهُ يَدْعُو إِلَى دَارِ السَّلَامِ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ ﴿٢٥﴾

Melalui dakwah, Islam hadir untuk mengajak umat manusia kepada kebenaran dan mendorong mereka agar menerima ajaran Islam. Islam juga dikenal sebagai agama dakwah karena ajarannya disebarkan secara damai, bukan melalui kekerasan. Meskipun dalam sejarah pernah terjadi peperangan, hal itu dilakukan sebagai bentuk perlindungan terhadap umat Islam atau untuk membebaskan masyarakat dari penindasan. (Moh. Ali Aziz, 2024)

2. Manajemen Dakwah

Manajemen dakwah merupakan penerapan prinsip-prinsip manajerial dalam setiap aktivitas dakwah agar pelaksanaannya berjalan lebih terarah, profesional, serta mampu memberikan citra positif di tengah masyarakat. Melalui pendekatan ini, dakwah tidak hanya dipandang sebagai kegiatan ibadah (*ubudiyah*), tetapi juga sebagai proses yang memerlukan pengelolaan yang efektif dan efisien. Efektivitas dicapai ketika tujuan dakwah terwujud, sedangkan efisiensi terlihat dari bagaimana tujuan tersebut dicapai dengan penggunaan sumber daya yang proporsional (Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, 2021). Teori manajemen dakwah M. Munir menjelaskan bahwa aktivitas manajerial merupakan usaha dalam mewujudkan tujuan dengan menggunakan Sumber Daya Manusia dan pemanfaatan sumber material yang ada, manajerial dalam dakwah merupakan aktivitas kelompok dakwah yang berusaha mewujudkan tujuan, fungsi aktivitas manajerial menurut (Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, 2021) meliputi:

a. Takhthith (Perencanaan Strategis)

Perencanaan adalah suatu yang ditentukan terlebih dahulu, dari perencanaan ini maka akan mengungkapkan tujuan dari organisasi tersebut. Secara dakwah perencanaan itu adalah bagian dari sunnatullah, yaitu dengan melihat bagaimana Allah SWT menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan disertai dengan tujuan yang jelas.

b. Thanzim (Pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan proses menyeluruh dalam mengelompokkan individu, perlengkapan, tugas, tanggung jawab, dan wewenang agar terbentuk sebuah organisasi yang mampu bergerak secara terpadu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tawjih (Pergerakan)

Pergerakan dakwah merupakan elemen penting dalam manajemen dakwah karena pada tahap ini seluruh rencana dakwah dilaksanakan secara nyata. Pimpinan organisasi

berperan menggerakkan dan mengoordinasikan seluruh unsur organisasi agar kegiatan dakwah berjalan sesuai dengan perencanaan.

- d. Riqabah (Pengendalian dan Evaluasi Dakwah)
Pengendalian dalam organisasi dakwah merupakan serangkaian upaya sistematis yang dilakukan untuk memastikan bahwa setiap aktivitas operasional berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Melalui fungsi pengendalian, organisasi dapat menjamin pemanfaatan sumber daya yang optimal.
3. Konsep Etos Kerja Islami
Makna kata *etos* berakar dari bahasa Yunani *ethos* yang merujuk pada sifat, watak, atau karakter seseorang. Dalam pengertian umum, etos menggambarkan pola sikap, perilaku, kebiasaan, serta sistem nilai yang menjadi ciri khas individu maupun kelompok tertentu. Dari konsep etos inilah kemudian lahir istilah *etika* dan *etis*, yang berkaitan dengan nilai moral atau dimensi akhlak, yaitu kualitas fundamental yang melekat pada individu, kelompok sosial, maupun suatu bangsa (Cihwanul Kirom, 2018). Berikut ini ciri-ciri etos kerja menurut (Cihwanul Kirom, 2018) :
 - a. Disiplin
Disiplin adalah salah satu faktor utama dalam mencapai keberhasilan. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan ketepatan waktu, tetapi juga mencerminkan kemampuan seseorang untuk berpegang teguh pada komitmen dan rencana yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki etos kerja tinggi akan tetap berorientasi pada tujuan jangka panjang serta tidak mudah tergoda oleh kepuasan sesaat.
 - b. Menghargai waktu
Selaras dengan sikap disiplin, seseorang yang beretos kerja tinggi memiliki penghargaan yang besar terhadap waktu. Mereka cenderung menghindari aktivitas yang kurang bermanfaat dan berusaha memanfaatkan waktu secara efektif. Prinsip bahwa waktu memiliki nilai yang sangat berharga menjadi bagian dari pandangan hidup mereka.
 - c. Inisiatif
Aspek ini merupakan unsur penting dalam etos kerja. Orang yang memiliki etos kerja yang baik tidak segan untuk menyampaikan ide, gagasan, atau pendapat, bahkan ketika mereka tidak terlibat secara langsung dalam suatu kegiatan, seperti kerja tim atau proyek bersama.
 - d. Jujur dan bertanggung jawab
Tanggung jawab merupakan fondasi utama dalam membangun kepercayaan. Individu yang memiliki etika kerja tinggi cenderung konsisten dalam memenuhi komitmen yang telah dibuat. Mereka akan mengutamakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya agar dapat diselesaikan secara optimal dan tepat waktu.
 - e. Memiliki dedikasi yang tinggi
Tidak hanya sekadar menggugurkan kewajiban untuk bekerja, seseorang dengan etos kerja yang baik akan selalu memberikan 100% kemampuan yang mereka miliki. Mereka jarang terlihat ragu, karena hal tersebut dapat berdampak pada kualitas yang dihasilkan sehingga. Dengan kata lain, pencapaian mereka pun tentu bisa lebih memuaskan.

Dalam Islam, kualitas kerja yang optimal dikenal dengan konsep *itqan*, yakni melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh, teliti, dan optimal. Bagi seorang muslim, bekerja berarti mengerahkan kemampuan intelektual, fisik, dan spiritual sebagai bentuk pengabdian kepada Allah serta kontribusi bagi umat terbaik (*khairu ummah*). Bahwa melalui bekerja, manusia dapat memaknai nilai kemanusiannya, karena bekerja pada dasarnya merupakan ibadah dan wujud rasa syukur (Amirul Syah, 2021). Penelitian ini merumuskan permasalahan tentang bagaimana penerapan manajemen dakwah di Syaamil Group Kota Bandung dalam meningkatkan etos kerja karyawan, yang ditinjau melalui empat fungsi manajemen dakwah, yaitu perencanaan (*takhtith*), pengorganisasian (*thanzim*), pergerakan (*tawjih*), serta pengendalian dan evaluasi (*riqabah*).

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis penerapan keempat fungsi manajemen dakwah tersebut dalam membentuk dan meningkatkan etos kerja karyawan berbasis nilai-nilai Islam. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen dakwah

dalam konteks organisasi kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi Syaamil Group sebagai bahan evaluasi dan pengembangan strategi dakwah internal, serta bagi akademisi, masyarakat, dan pemerintah dalam penguatan etos kerja Islami di dunia kerja. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengintegrasian fungsi manajemen dakwah dengan peningkatan etos kerja karyawan di perusahaan berbasis nilai Islam.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis implementasi manajemen dakwah dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Syaamil Group Kota Bandung. Subjek penelitian terdiri dari pihak manajemen dan karyawan yang terlibat langsung dalam aktivitas dakwah dan operasional perusahaan. Jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber langsung melalui wawancara, survei dll. Sumber data primer biasanya disesuaikan untuk memenuhi persyaratan pada penelitian tertentu (Abdul Rahman, 2022). Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap 7 informan, serta didukung oleh data sekunder berupa buku dan jurnal ilmiah yang relevan. Pengumpulan data dilakukan pada periode Oktober–Desember 2025. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan mengaitkan temuan penelitian pada empat fungsi manajemen dakwah (takhthith, tanzhim, tawjih, dan riqabah) untuk memperoleh pemahaman yang utuh mengenai peningkatan etos kerja karyawan berbasis nilai Islami.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini mengkaji implementasi manajemen dakwah dalam meningkatkan etos kerja karyawan di syaamil group dengan menggunakan teori manajemen dakwah menurut M. Munir. Teori ini menekankan empat fungsi utama dalam proses manajemen dakwah, yaitu: Takhthith (perencanaan), Tanzhim (pengorganisasian), Tawjih (penggerakan), dan Riqabah (pengawasan dan evaluasi).

Perencanaan Dakwah (Takhthith)

Perencanaan adalah suatu yang ditentukan terlebih dahulu, dari perencanaan ini maka akan mengungkapkan tujuan dari organisasi tersebut. Secara dakwah perencanaan itu adalah bagian dari sunnatullah, yaitu dengan melihat bagaimana Allah SWT menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan disertai dengan tujuan yang jelas. Perencanaan dakwah (takhthith) merupakan langkah awal dalam pelaksanaan manajemen dakwah. Keberhasilan suatu aktivitas manajerial sangat bergantung pada adanya perencanaan yang matang. Hal ini disebabkan karena perencanaan menjadi fondasi utama dalam setiap tindakan, guna mencapai hasil yang optimal. (Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, 2021)

Perencanaan dakwah disusun secara sistematis dengan mempertimbangkan kondisi internal perusahaan, kebutuhan karyawan, serta visi dakwah perusahaan. Penyusunan program dilakukan melalui evaluasi program sebelumnya dan diskusi lintas divisi. Metode mentoring dipilih karena dinilai mampu menjangkau aspek personal karyawan secara lebih mendalam. Tujuan perencanaan diarahkan pada pembentukan etos kerja Islami yang mencakup disiplin, kejujuran, tanggung jawab, dan profesionalisme.

Pengorganisasian Dakwah (Tanzhim)

Pengorganisasian merupakan proses menyeluruh dalam mengelompokkan individu, perlengkapan, tugas, tanggung jawab, dan wewenang agar terbentuk sebuah organisasi yang mampu bergerak secara terpadu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tahap ini menjadi langkah lanjutan dari proses perencanaan, menuju pada pelaksanaan yang efektif. Dalam perspektif Islam, pengorganisasian atau tanzhim tidak hanya dipahami sebagai wadah struktural, tetapi juga menekankan pentingnya pelaksanaan tugas secara tertib, terorganisir, dan sistematis (Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, 2021). Hal ini sebagaimana disebutkan dalam firman Allah dalam Qur'an surat Ash-Shaff ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَرْصُورٌ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan seperti bangunan yang kokoh.

Pengorganisasian dakwah dilaksanakan melalui struktur yang jelas dan berada di bawah koordinasi Human Capital. Kegiatan dakwah melibatkan pengurus DKM, mentor, serta unit-unit pendukung lainnya. Pembagian tugas yang terstruktur serta koordinasi lintas bagian membuat program dakwah berjalan efektif dan berkelanjutan. Pengorganisasian ini menunjukkan bahwa dakwah diposisikan sebagai bagian integral dari sistem manajemen perusahaan.

Pergerakan Dakwah (Tawjih)

Pergerakan dakwah merupakan seluruh pemberian motivasi kerja kepada para manajerial sehingga aktivitas organisasi dapat dijalankan dengan rasa Ikhlas dengan tujuan tercapainya tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Motivasi berarti, pimpinan dapat memberikan sebuah bimbingan, intruksi, nasihat, dan koreksi kepada para bawahannya. (Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, 2021)

Pergerakan dakwah dilakukan melalui pembiasaan ibadah, pembinaan rutin, serta keteladanan pimpinan. Komunikasi dakwah disampaikan secara persuasif dan kekeluargaan melalui pertemuan langsung maupun media internal perusahaan. Pendekatan ini mendorong partisipasi aktif karyawan dan menumbuhkan kesadaran bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah, sehingga berdampak positif terhadap motivasi dan etos kerja.

Pengendalian dan Evaluasi Dakwah (Riqabah)

Pada Pengendalian dalam organisasi dakwah adalah mekanisme yang diterapkan untuk menjamin bahwa seluruh langkah operasional selaras dengan tujuan serta penggunaan sumber daya berlangsung secara optimal. Selain itu, pengendalian berfungsi untuk mengidentifikasi deviasi dari rencana semula dan mengarahkan pada tindakan perbaikan. Pengendalian dakwah pada sisi lain juga membantu pemimpin dakwah untuk mengontrol keefektifan aktivitas perencanaan, pengorganisasian, serta kepemimpinan mereka untuk mencapai tujuan yang optimal. Menurut James A. F. Stoner dan R. Edward Freeman mendefinisikan pengendalian dakwah merupakan proses untuk memastikan, bahwa aktivitas sebenarnya sesuai dengan aktivitas yang telah direncanakan (Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi, 2021). Pengendalian dakwah dilakukan melalui monitoring kehadiran, laporan kegiatan, serta evaluasi rutin antar mentor dan pengelola. Pengawasan berada di bawah koordinasi Human Capital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun evaluasi telah berjalan secara periodik, integrasi antara evaluasi dakwah dan penilaian kinerja karyawan masih bersifat kualitatif dan belum sepenuhnya terukur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen dakwah di Syaamil Group telah sesuai dengan konsep empat fungsi manajemen dakwah, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian. Dakwah tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas religius, tetapi menjadi strategi pembentukan budaya kerja Islami yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Perencanaan dakwah yang berbasis kebutuhan karyawan memperkuat efektivitas program pembinaan. Pengorganisasian dakwah yang terintegrasi dengan struktur perusahaan memperlihatkan sinergi antara kepentingan spiritual dan profesional. Sementara itu, pergerakan dakwah melalui pendekatan persuasif dan keteladanan mampu meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komitmen kerja karyawan. Namun, pada aspek pengendalian, penelitian menemukan perlunya pengembangan sistem evaluasi yang lebih terstruktur dan terukur, khususnya dalam mengaitkan capaian spiritual dengan kinerja profesional. Temuan ini menjadi unsur kebaruan penelitian, karena menunjukkan bahwa manajemen dakwah di lingkungan perusahaan memerlukan integrasi yang lebih kuat antara pembinaan nilai Islami dan sistem manajemen sumber daya manusia.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen dakwah di Syaamil Group Kota Bandung telah diterapkan secara terencana dan terintegrasi sesuai dengan konsep manajemen dakwah M. Munir.

Dakwah tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas keagamaan, tetapi menjadi strategi pembinaan spiritual yang berkontribusi dalam membentuk etos kerja Islami karyawan, seperti disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme. Namun demikian, aspek pengendalian dan evaluasi dakwah masih perlu diperkuat, khususnya dalam penyusunan indikator yang terukur untuk mengaitkan pembinaan dakwah dengan peningkatan kinerja karyawan. Syaamil Group Kota Bandung disarankan memperkuat sistem evaluasi dakwah yang terukur dan terintegrasi dengan penilaian kinerja karyawan, serta meningkatkan kapasitas mentor melalui pelatihan berkala. Fakultas Dakwah diharapkan dapat menjalin kerja sama akademik dan praktik lapangan sebagai penguatan kajian manajemen dakwah di dunia kerja. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada pihak-pihak terkait yang telah membantu dalam penelitian ini, peneliti sangat berterimakasih kepada:

1. Kedua orang tua yang menjadi salah satu sumber kekuatan dan semangat bagi peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini, serta do'a-do'a yang selalu menyertai peneliti.
2. Bapak Dr. Irfan Safrudin, Drs., M. AG. selaku pembimbing I dan Bapak Hendi Suhendi, S.Sos. I., M.M., selaku Pembimbing II atas bimbingannya, serta masukan yang membantu dalam menyempurnakan penelitian ini.
3. Perusahaan Syaamil Group, Tim Human Capital, Tim Marketing serta seluruh karyawan Syaamil Group yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di Syaamil Group dan yang telah bersedia untuk diwawancara.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman. (2022). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Widina Bhakti Persada.
- Amartria, A., & Adawiyah, R. (2025). Penerapan Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Insani Pada CV. Semesta Jaya Abadi Samarinda. In *Jurnal Ekonomi Syariah Mulawarman (JESM)* (Vol. 3, Number 2).
- Amirul Syah. (2021). *Etos Kerja dan Kepemimpinan Islam*. CV Azka Pustaka.
- Andhiya, S., Shaleh, K., & Natsir, M. A. (n.d.). *Penerapan Nilai-Nilai Dakwah dalam Pemasaran Produk Busana Muslimah Guna Meraih Keberkahan pada Brand Jamise Syar'i*. Retrieved <https://journals.sangkuriangpublisher.com/person>
- Cihwanul Kirom. (2018). Etos Kerja dalam Islam. *Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 59–60.
- Halizah, N., Tri Wisudaningsih, E., Aqidah, atul, Ekonomi dan Bisnis Islam, F., & Zainul Hasan Genggong, U. (n.d.). *Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>
- Lestari, R. M. R., Shaleh, K., & Suhendi, H. (2021). Pola Manajemen Dakwah Mesjid Al Munawwaroh Sayati, Margahayu Kab. Bandung. *Jurnal Riset Komunikasi Penyiaran Islam*, 1(1), 29–37. <https://doi.org/10.29313/jrkpi.v1i1.21>
- Mahmudin. (2018). *Manajemen Dakwah*. Wade Group National Publishing.
- Moh. Ali Aziz. (2024). *Ilmu Dakwah*. Prenada Media.
- Muhammad Munir dan Wahyu Ilahi. (2021). *Manajemen Dakwah*. Prenada Media.

- Pratama, S., & Khaidarmansyah, K. (2024). Peran Islamic Work Ethic (IWE) dalam Dunia Professional Kontemporer : Literatur Tiga Negara Mayoritas Muslim. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 143. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.22116>
- Ramdhani Rahmat. (2018). *Pengantar Ilmu Dakwah*. Samudra Biru.
- Sabil M Sungkar, & Dadi Ahmadi. (2023). Pengelolaan Konten Instagram dalam Konten Dakwah #Shift1MinuteBooster Shift Media. *Jurnal Riset Manajemen Komunikasi*, 3(2), 121–124. <https://doi.org/10.29313/jrmk.v3i2.3226>
- Satar Muhammad. (n.d.). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Penerapan Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parapare*.