

## Peranan Manajemen Dakwah CV. Rabbani pada Prilaku Keagamaan Karyawan

The Role of Da'wah Manajement CV. Rabbani on Employee's Religion Behavior

<sup>1</sup>Marlinda Julianti, <sup>2</sup>M. Wildan Yahya, <sup>3</sup>Nandang HMZ.

<sup>1,2,3</sup>Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam, Dakwah, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No 1 Bandung 40116

email: <sup>1</sup>juliantimarlinda59@gmail.com, <sup>2</sup>wildan\_yahya@yahoo.com, <sup>3</sup>niniante58@gmail.com

**Abstract.** Human resources or generally referred to as employees, is one of the main factors that support the success and success of a company. It must also be accompanied by the role of the company in manage and coordinate its employees to achieve common goals. CV. Rabbani is a company engaged in bidang fashion muslim and muslimah. Who has the Vision "Meet with God in Paradise Paradise", the problems in this study are formulated as follows (1) How Planning Da'wah Do By CV.Rabbani On Employee Religious Behavior? (2) How to Organize Da'wah CV.Rabbani in Building Religious Employee Behavior? (3) How Implementation of Da'wah CV.Rabbani In Building the Employee's Religious Behavior? (4) How does CV.Rabbani evaluate the Religious Behavior of Employees ?.Researchers use descriptive analytical technique method by using qualitative approach. The population selected in the study is the employee CV.Rabbani Buah Batu which amounted to 22 people. With data collection techniques from interviews, observation, and literature study. The result of this research are: (1) to build akhlaqul karimah every employee to keep ukhuwah between employees and also preparation of program planning strategy (2) to arrange organizational structure and work program also by conducting Training done in refreshing and adding employee insight (3) Program Tahajud call, Odoj (one day one juz) program, liqo (mentoring) program, special mabit program for ikhwan, Implementation of Journal of Scientific Program (4) Weekly Evaluation and annual evaluation.

**Keywords:** role, The Role of Da'wah Manajement, Employee's Religion Behavior

**Abstrak.** Sumber daya manusia (SDM) atau yang umumnya disebut juga dengan karyawan, merupakan salah satu faktor utama yang menunjang kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan. Hal tersebut juga harus diiringi dengan peran perusahaan dalam memanager dan mengkoordinir karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. CV. Rabbani merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang fashion muslim dan muslimah. Yang memiliki Visi "Berjumpa dengan Allah di surga Firdaus", permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (1) Bagaimana Perencanaan Dakwah Yang Dilakukan Oleh CV.Rabbani Pada Prilaku Keagamaan Karyawan? (2) Bagaimana Pengorganisasian Dakwah CV.Rabbani dalam Membina Prilaku Keagamaan Karyawan? (3) Bagaimana Pelaksanaan kegiatan Dakwah CV.Rabbani Dalam Membina Prilaku Keagamaan Karyawan? (4) Bagaimana evaluasi CV.Rabbani Pada Perilaku Keagamaan Karyawan?. Peneliti menggunakan metode teknik analisis deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan CV.Rabbani Buah Batu yang berjumlah 22 orang. Dengan teknik pengumpulan data dari hasil wawancara, observasi, dan studi pustaka. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) membangun akhlaqul karimah setiap karyawan menjaga ukhuwah antara karyawan juga penyusunan strategi perencanaan program (2) menyusun struktur organisasi dan program kerja juga dengan mengadakan Pelatihan yang dilakukan dalam menyegarkan dan menambah wawasan karyawan (3) Program Tahajud call, Program odoj (one day one juz), Pelaksanaan Program liqo (mentoring), Program mabit khusus untuk ikhwan, Pelaksanaan Program Amalan Yaummiah (4) Evaluasi Mingguan dan Evaluasi Tahunan.

**Kata Kunci:** Peran, Peranan Manajemen Dakwah, Prilaku Keagamaan Karyawan.

### A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) atau yang umumnya disebut juga dengan karyawan, merupakan salah satu faktor utama yang menunjang kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan. Hal tersebut juga harus diiringi dengan peran perusahaan dalam memanager dan mengkoordinir karyawannya untuk mencapai tujuan bersama. CV. Rabbani merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang fashion muslim dan muslimah. Yang memiliki Visi "Berjumpa dengan Allah di surga

*Firdaus*”, dandengan Misi yang pertama, menjadi pabrik kerudung instant terbesar di dunia dan teratas dalam kualitas. Yang kedua, menjadi ikon mode syari’ah international. Yang ketiga, mengkerudungkan dunia. Selain itu, CV.Rabbani pun memiliki nilai-nilai dasar dalam menjalankan perusahaannya. Yang pertama, sebagai seorang muslim/muslimah karyawan Rabbani harus memenuhi kewajiban-kewajibannya sesuai dengan syari’ah Islam termasuk adab-adab yang digunakan ketika bekerja harus sesuai dengan etika Islam. Yang kedua, mau berjihad (bersungguh-sungguh) di jalan Allah. Dan yang terakhir, bekerja dengan itqon (baik dan benar).

CV.Rabbani memiliki beberapa program pembinaan karyawan yang rutin dilaksanakan setiap harinya. Seperti one day one juz (odoj) merupakan program pembinaan yang mengharuskan karyawan membaca Al-Qur’an minimal 1 juz setiap harinya, setiap karyawan diperbolehkan membaca Al-Qur’an ketika mengisi waktu luang saat jam kerja, asalkan tidak mengenyampingkan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Program one day one juz ini diharapkan dapat mempertebal keimanan karyawan sehingga dalam bekerja dapat menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran.

diharapkan dapat membentuk dan membangun karakter karyawan sehingga memiliki jiwa dan akhlaq qur’ani.

Program pembinaan harian rutin lainnya yaitu Tahajud call, merupakan program pembinaan yang mengharuskan karyawan untuk melaksanakan sholat tahajud, dalam pelaksanaannya tahajud call ini di koordinir oleh salah satu karyawan yang bertugas untuk menelpon karyawan lainnya pada waktu tahajud dan membangunkannya hingga terbangun untuk melaksanakan sholat tahajud. Karyawan yang bertugas mengkoordinir tersebut di rolling setiap harinya. Hal ini diharapkan agar dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya ketika bekerja. Jika salah seorang karyawan tidak melaksanakan tahajud maka akan mendapat hukuman yaitu membayar denda uang telah ditentukan sebelumnya.

Dakwah menawarkan pemahaman yang fleksibel pada makna pesan-pesan yang dikemukakan. Ketika mengirimkan pesan-pesan yang dirujuk kepada ajaran Islam, da’i tidak memaksakan kehendaknya. Artinya, da’i tetap memberikan ruang penafsiran akan ajaran Islam yang disampaikan kepada audiensnya. Mereka memiliki kapasitas yang tidak bisa diabaikan oleh dai. Dakwah Islam memberdayakan masyarakat sehingga mereka dapat berkarya secara optimal, serta berkreasi dan berinovasi secara otonom. Dakwah mengembangkan potensi yang selama ini terpendam dalam ruang kehidupan masyarakat<sup>1</sup>

Dakwah Islam meliputi ajakan, keteladanan, dan tindakan konkret untuk melakukan tindakan yang baik bagi keselamatan dunia dan akhirat. Perintah untuk mengajak orang ke jalan Allah secara tegas tersurat dalam surah *an-nahl* ayat 125, “*serulah ‘manusia’ kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik..*”<sup>2</sup>

1. Untuk Memperoleh Data Perencanaan Dakwah Yang Dilakukan Oleh CV.Rabbani Pada Karyawan.
2. Untuk Memperoleh Data Pengorganisasian Bidang Keagamaan CV.Rabbani dalam Membina Prilaku Keagamaan Karyawan.
3. Untuk Memperoleh Data Pelaksanaan kegiatan Dakwah CV.Rabbani Dalam Membina Prilaku Keagamaan Karyawan.

<sup>1</sup> Dr. Bambang S. Ma’arif, *Komunikasi Dakwah, Paradigma untuk Aksi*, Simbiosis Rekatama Media, hal 21

<sup>2</sup> Ibid.hal 22

4. Untuk Memperoleh Data Evaluasi CV.Rabbani Pada Perilaku Keagamaan Karyawan.

## B. Landasan Teori

Teori Peran (Role Theory) adalah teori yang merupakan perpaduan berbagai teori, orientasi, maupun disiplin ilmu. Istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga bidang ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seseorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu ia diharapkan untuk berperilaku secara tertentu.<sup>3</sup>

Posisi aktor dalam teater (sandiwara) itu kemudian dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Sebagaimana halnya dalam teater, posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu bahwa perilaku yang diharapkan daripadanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Dari sudut pandangan inilah disusun teori-teori peran.

Sebetulnya cukup banyak teori peran dalam psikologi. Namun, karena keterbatasan tempat, pembicaraan akan dipusatkan pada teori Biddle & Thomas (1996) saja, dengan di sana-sini bilamana perlu akan disinggung pula teori-teori dari penulis-penulis lain secara sepintas.<sup>4</sup> Dalam teorinya Biddle & Thomas membagi peristilahan dalam teori peran dalam empat golongan, yaitu istilah-istilah yang menyangkut :

1. Orang-orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial;
2. Perilaku yang muncul dalam interaksi tersebut;
3. Kedudukan orang-orang dalam perilaku;
4. Kaitan antara orang dan perilaku.

Orang yang mengambil bagian dalam interaksi sosial dapat dibagi dalam dua golongan, seperti: 1) Aktor (*actor*, pelaku), yaitu orang yang sedang berperilaku menurut suatu peran tertentu; 2) Target (sasaran) atau orang lain *other*, yaitu orang yang mempunyai hubungan dengan aktor dan perilakunya.

Cooley (1902) dan Mead (1934) menyatakan bahwa hubungan aktor-target adalah untuk membentuk identitas aktor (*person, self, ego*) yang dalam hal ini dipengaruhi oleh penilaian atau sikap orang-orang lain (target) yang telah digeneralisasikan oleh aktor.<sup>5</sup>

Menurut Biddle & Thomas ada lima istilah tentang perilaku dalam kaitannya dengan peran: 1) *Expectation* (harapan); 2) *Norm* (norma); 3) *Performance* (wujud perilaku); 4) *Evaluation* (penilaian) dan *sanction* (sanksi).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>6</sup>

Menurut George R. Terry bahwa “manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan orang lain.”

Fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam

<sup>3</sup> Cohen Bruce J, *Op.cit.*, hlm. 77.

<sup>4</sup> Levinso dan Soekanto. 2009. *Peranan, Edisi Baru*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 213.

<sup>5</sup> Soekanto, Soerjono. 2002. *Teori Peranan*, Jakarta: Bumi Aksara, hlm. 44.

<sup>6</sup> Drs. H. Maluyu S. P. Hasibuan, *Dasar dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004, hal. 54

manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen, sebagaimana diterangkan oleh Nickels, McHug and McHugh (1997), terdiri dari empat fungsi, yaitu:

### 1. Perencanaan

Perencanaan atau Planning, yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

*Pertama*, (التخطيط) atau Planning, yaitu perencanaan atau gambaran dari sesuatu kegiatan yang akan datang dengan waktu, metode tertentu. Sebagaimana Nabi telah bersabda:

...إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَتَّقَنَهُ

...*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqan (tepat, terarah, jelas, tuntas).*<sup>7</sup>

### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian atau Organizing, yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang cepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan bisa memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi bisa bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.

Dalam surat Ali Imran Allah berfirman:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرُّوا وَأَذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً...

*Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan...*<sup>8</sup>

Pengendalian dan Pengawasan atau Controlling, yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

Ada beberapa unsur manajemen yang disingkat dengan 6M. Unsur-unsur manajemen adalah sebagai berikut:

- Manusia (*Man*) Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. Tanda adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.
- Uang (*Money*) Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan diperlukan uang. Uang yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan, dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan seefektif agar tujuan tercapai dengan biaya yang serendah mungkin.
- Bahan-Bahan (*Material*) Material merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, dan sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses

<sup>7</sup> HR.Thabrani

<sup>8</sup> Lihat QS Ali-Imron (3):103



produksi, tanpa adanya bahan maka proses produksi tidak akan berjalan. Bahan-bahan tersebut misalnya bahan baku dan bahan pembantu lainnya untuk menunjang proses produksi.

- d. Mesin (*Machines*) Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.
- e. Metode (*Methods*) Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pimpinan tidak "menganiaya" bawahan dan bawahan tidak merugikan pimpinan maupun perusahaan yang ditempati. Bentuk penganiayaan yang dimaksudkan adalah mengurangi atau tidak memberikan hak bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Seyogyanya kesepakatan kerja dibuat untuk kepentingan bersama antara pimpinan dan bawahan. Jika seorang manajer mengharuskan bawahannya bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan, maka sebenarnya manajer itu telah mendzalimi bawahannya. Dan ini sangat bertentangan dengan ajaran agama Islam. Manajemen Islam juga tidak mengenal perbedaan perlakuan (diskriminasi) berdasarkan suku, agama, atau pun ras.

Dalam QS At-Taubah ayat 105 mencakup manajemen dalam islam Allah telah berfirman.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ  
اِلَى عَالَمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Dan katakanlah, "Bekerjalah kalian, maka Allah dan Rasul-Nya Serta orang orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan."*

### C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Responden yang diwawancarai pada penelitian ini adalah Manajer CV. Rabbani Buah Batu Ibu Citra, Ibu Tesa Febrianti mewakili karyawan CV. Rabbani Buah Batu. Responden dipilih berdasarkan rekomendasi dari pihak manajemen.

1. Tujuan kegiatan keagamaan CV.Rabbani Menjadikan wadah organisasi yang memberikan manfaat kepada antar karyawan baik di lingkungan kantor maupun lingkungan luas, Membentuk karyawan yang berkepribadian sholeh dan sholehah, Menjaga ukhuwah antara karyawan dan juga atasan, Untuk menggiatkan dan meningkatkan kualitas ibadah karyawan.
2. Sumber Daya yang digunakan dalam merubah prilaku keagamaan karyawan CV.Rabbani sendiri hanya menggunakan dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) saja dalam merubah prilaku keagamaan karyawannya.

*Hal ini dilatar belakangi bahwa ternyata masih banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang fashion yang belum menerapkan manajemen dakwah seperti halnya di CV.Rabbani itu sendiri, Rabbani meyakini bahwa segala sesuatu akan berhasil (termasuk dalam penjualan) jika yang pertama kali dirubahnya adalah sumber daya manusia (SDM) khususnya seluruh karyawan CV.Rabbani. karena mencari orang yang jujur dan loyal kepada suatu perusahaan itu akan sulit jika tidak mempunyai dasar keimannan yang kuat,*

*maka dari itu CV.Rabbani berinisiatif yang lebih dahulu dirubah yaitu akhlaq setiap karyawannya, tidak hanya untuk kepentingan penjualan saja, tetapi untuk lebih bisa mengenalkan setiap karyawan dengan Sang Pencipta. Jika akhlaq setiap karyawan sudah sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah maka itupun akan menguntungkan bagi seluruh karyawannya.*

### 3. Indikator yang Menjadi Keberhasilan dalam Pencapaian Tujuan

*Indikator yang menunjang keberhasilan seluruh program yang dijalankan dan diadakan oleh pihak CV.Rabbani ketika memang amalan ibadah baik akan berbanding lurus juga dengan keberhasilan perusahaan itu sendiri.*

Dalam pelaksanaannya, CV.Rabbani menggunakan metode Dakwah bil Hal. Dakwah bil Hal disebut juga dakwah pembangunan, Dakwah bil Hal merupakan kegiatan-kegiatan dakwah yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup umat (karyawan), baik rohani maupun jasmani. Namun tidak hanya dakwah bil hal saja melainkan bil lisan, Pelaksanaan manajemen dakwah CV.Rabbani akan dijelaskan secara keseluruhan.

Pelaksanaan Program Tahajud call, Pelaksanaan Program odj (one day one juz), Pelaksanaan Program liqo (mentoring), Pelaksanaan Program mabit khusus untuk ikhwan, Pelaksanaan Program Amalan Yaummiah.

Seperti teori peran dan juga manajemen pada umumnya, maka harus dilakukan evaluasi agar terus menerus dilakukan perbaikan. Setiap rencana pasti memiliki kendala dan hambatan

Evaluasi yang dilakukan CV.Rabbani yaitu ada yang mingguan dan juga ada yang tahunan. Evaluasi mingguan lebih mengevaluasi kepada amalan-amalan yaummiah yang telah dilaksanakan selama sepekan, apakah ada kendala atau tidak, jika memang terjadi kendala maka pihak manajemen CV.Rabbani akan siap membantu. Misalnya dalam hal amalan shalat tahajud yang masih kadang susah, maka pihak manajemen akan menelpon karyawan tersebut hingga memang terbangun dan melaksanakan shalat tahajud. Dan juga evaluasi tahunan namun evaluasi ini lebih kepada pendapat yang dicapai selama satu tahun, namun jika pendapat terlihat menurun maka yang pertama kali akan ditegur yaitu mengenai ibadah nya kurang, atau amalan sunnah nya tidak dilaksanakan dll.

Kedudukan peran manajemen dakwah CV.Rabbani menempati posisi Focal atau posisi pusat, yaitu ia yang berperan dalam membuat gagasan, merubah perilaku karyawan, menentukan tujuan hingga tahap pelaksanaan program. Hal tersebut dilakukan pula oleh manajemen CV.Rabbani sebagai top manajemen di CV.Rabbani pada perilaku keagamaan karyawan. Terlihat dalam pelaksanaan program-program seperti tahajud call, liqo atau mentoring, odj atau one day one juz, mabit, amalan yaummiah, yang hamper seluruhnya merupakan gagasan dari pihak manajemen dakwah CV.Rabbani yang kemudian diterapkan kepada karyawannya, hingga menjadi program yang rutin dilaksanakan hingga saat ini. Contohnya dalam hal tahajud call yang memang awalnya adalah sebuah keharusan bagi karyawan yang memang sudah ditetapkan oleh pihak manajemen, namun saat ini program itu sudah menjadi kebiasaan bagi setiap karyawannya tanpa harus disuruh ataupun dipaksakan. Ini menunjukan bahwa kedudukan manajemen dakwah CV.Rabbani ini menempati posisi Focal atau posisi pusat yang tidak hanya berperan sebagai pengatur namun juga mampu mengubah akhlaq setiap karyawan menjadi lebih baik dari sebelumnya.

## D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa

hasil penelitian sebagai berikut:

1. Perencanaan program manajemen CV.Rabbani pada perilaku keagamaan karyawan memiliki tahapan menerapkan dan mengajak karyawan untuk mengikuti visi CV.Rabbani yaitu berjumpa dengan Allah di surga firdaus membangun akhlaqul karimah setiap karyawan menjaga ukhuwah antara karyawan juga penyusunan strategi perencanaan program.
2. Pengorganisasian program manajemen CV.Rabbani pada perilaku keagamaan karyawan dilakukan dengan tahapan menyusun struktur organisasi dan program kerja karyawan agar dapat mengikuti semua kegiatan yang telah ditetapkan, juga dengan mengadakan Pelatihan yang dilakukan dalam menyegarkan dan menambah wawasan karyawan
3. Pelaksanaan program peranan kegiatan keagamaan CV.Rabbani Dalam pelaksanaannya, CV.Rabbani menggunakan metode *Dakwah bil Hal*. *Dakwah bil Hal* disebut juga dakwah pembangunan, *Dakwah bil Hal* merupakan kegiatan-kegiatan dakwah yang diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup umat (karyawan), baik rohani maupun jasmani, Meliputi:
  - a. Pelaksanaan Program Tahajud call
  - b. Pelaksanaan Program odoy (one day one juz)
  - c. Pelaksanaan Program liqo (mentoring)
  - d. Pelaksanaan Program mabit khusus untuk ikhwan
  - e. Pelaksanaan Program Amalan Yaummiah
4. Evaluasi program manajemen CV.Rabbani pada perilaku keagamaan karyawan dilakukan berkala yaitu Evaluasi Mingguan, dan Evaluasi Tahunan.

#### Daftar Pustaka

- Cohen Bruce J. 2009. *Peranan, sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Dr. Bambang S. Ma'arif, *Komunikasi Dakwah, Paradigma untuk Aksi*, Simbiosis Rekatama Media
- Drs. H. Maluyu S. P. Hasibuan, *Dasar dasar Perbankan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- HR.Thabrani
- Levinso dan Soekanto. 2009. *Peranan, Edisi Baru*, Jakarta: Rajawali
- Lihat QS Ali-Imron (3):103
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Teori Peranan*, Jakarta: Bumi Aksara.