



Hubungan MSDM Dengan Kinerja Lembaga Dakwah

Muhammad Furqan MD¹, Cecep Castrawijaya²

^{1,2} UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta

mdfurqan268@gmail.com

Abstrak:

Dakwah adalah proses menuntut tindakan dan usaha terhadap perubahan perilaku manusia, termasuk mental dan sosial terhadap ajaran Allah SWT. Mencoba menyampaikan ajaran Islam sampai pusat kehidupan manusia adalah usaha dakwah dimanapun dan kapanpun umat Islam perlu mengalaminya. Upaya peningkatan kualitas aktivitas dakwah sangat berkaitan dengan upaya perbaikan seluruh komponen terlibat dalam kegiatan dakwah, yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya. Salah satu peluang dakwah yang paling penting untuk ditangani dengan benar adalah sumbernya kekuatan da'i. Manajemen da'i secara alami mengambil bentuk peningkatan kualitas yang berkelanjutan dalam hal konsep teoritis dan manajemen praktis. Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Menurut John W. Cresswell mengatakan penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dipegang oleh banyak orang atau kelompok orang bersumber dari masalah sosial atau kemanusiaan. Hasil menunjukkan bahwa da'i dan lembaga dakwah merupakan satu kesatuan yang tidak pernah dapat dipisahkan dengan berbagai program yang ditawarkan oleh da'i kepada masyarakat untuk memajukan lembaga dakwah serta meningkatkan kinerja lembaga dakwah. Kemudian SDM sebagai tolok ukur berdirinya lembaga dakwah, melalui SDM yang terpilih guna ditempatkan ditempat yang sesuai

Kata kunci: Da'i, Manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga Dakwah

Pendahuluan

Dakwah adalah proses menuntut tindakan dan usaha terhadap perubahan perilaku manusia, termasuk mental dan sosial terhadap ajaran Allah SWT. Mencoba menyampaikan ajaran Islam sampai pusat kehidupan manusia adalah usaha dakwah dimanapun dan kapanpun umat Islam perlu mengalaminya. Dalam hubungan ini Dakwah Islam berusaha untuk menginformasikan dan mempengaruhi sikap dan perilaku mengarah pada tatanan kesalehan secara individual dan sosial. Untuk mencapai tujuan dakwah Efektif dan efisien, sehingga diperlukan perencanaan yang matang. Perencanaan pada hakekatnya merupakan salah satu tugas manajemen yang sama sekali tidak dapat dipisahkan dari peran lainnya. Oleh karena itu, posisi rencana sangat penting dalam pelaksanaannya tergantung baik atau buruknya rencana tersebut

Perencanaan (*planning*) merupakan langkah awal dalam manajemen organisasi, pada tahap ini langkah-langkah dan langkah-langkahnya kebijakan dirumuskan. Dalam organisasi dakwah diperlukan dalam pencapaian tujuan manajemen yang baik yang dapat menjadi dinamika dari keseluruhan operasi dinamis dan terencana, karena hampir di semua bidang kehidupan merupakan implementasi manajemen diperlukan dan juga saling terkait lembaga Dakwah juga dalam arti sederhana, yaitu kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam kelompok diorganisir untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam organisasi dan institusi (Munir dkk, 2006).



Administrasi dakwah merupakan susunan yang sistematis serta kegiatan koordinasi atau kegiatan dakwah yang telah dirintis dari saat sebelum dilakukan sampai akhir kegiatan dakwah kegiatan dakwah yang sangat bermanfaat. Oleh karena itu, sangat masuk akal untuk melakukan *Mission Leadership* tanpa pengelolaan dakwah berjalan dengan baik sambil menunggu hasil kegiatan dakwah tidak efektif dan efisien karena tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan direncanakan sebelumnya. Pengelolaan dakwah juga sangat baik memastikan keberhasilan misi (Wahyu Ilahi dkk, 2006).

Oleh karena itu, sangat masuk akal untuk melakukan *Mission Leadership* tanpa pengelolaan dakwah berjalan dengan baik sambil menunggu hasil kegiatan dakwah tidak efektif dan efisien karena tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan direncanakan sebelumnya. Pengelolaan dakwah juga sangat baik memastikan keberhasilan misi. Manajemen dakwah adalah proses perencanaan tugas, mengklasifikasikan, mengumpulkan, dan menyebarkan personel karyawan dalam kelompok tugas yang ditugaskan dan seterusnya menggerakkannya untuk mencapai tujuan dakwah (El-Ishaq, 2011).

Upaya peningkatan kualitas aktivitas dakwah sangat berkaitan dengan upaya perbaikan seluruh komponen terlibat dalam kegiatan dakwah, yaitu kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan sumber daya lainnya. Yang penting itu yang luar biasa adalah sejauh mana komponennya dakwah dikumpulkan dalam proses melakukan dakwah sistematis terpadu. Dengan kata lain, bagaimana cara berdagang dalam dakwah dapat berjalan dengan baik dan meningkatkan kualitasnya mengembangkan kualitas stafnya. Pengembangan sumber daya manusia di Indonesia bagian dari proses dan tujuan pembangunan nasional Indonesia. Pengembangan memiliki lebih banyak kemungkinan lebar Pembangunan lebih menitikberatkan pada kebutuhan umum organisasi jangka panjang. Hasilnya tidak langsung dan hanya dapat diukur dalam jangka panjang. pengembangan juga untuk membantu pengkhotbah mempersiapkannya kemungkinan perubahan di wilayah dakwah dengan teknologi baru, kondisi gila, situasi dan kondisi tergantung pada bahan dan proses yang dipilih.

Pengelolaan SDM di era globalisasi bukanlah hal yang mudah. Karena oleh karena itu, berbagai suprastruktur dan infrastruktur pendukungnya harus siap proses penerapan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan atau organisasi yang ingin bertahan citra yang ada dan positif di masyarakat tidak mengabaikan aspek pembangunan kualitas SDM. Demikian juga organisasi dakwah harus melaksanakan pembaharuan pembangunan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk berdakwah (da'i) didalamnya. Faktor: Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam organisasi dakwah adalah mutlak diperlukan, bahkan jika dia harus menjadi manajer pusat dan penyedia layanan personalia bagi manajer dakwah. Lebih lanjut tentang pentingnya peran pembangunan dakwah.

Dalam hal ini, pelatihan dakwah menjadi satu kebutuhan, sehingga pelatihan harus mencakup beberapa kondisi: Pendidikan harus membantu seseorang meningkatkan kemampuannya. Jika seseorang menjadi lebih efisien dalam semua pekerjaan mereka harus upaya untuk meningkatkan itu sendiri, maka itu tidak disebut latihan. Latihan harus membawa



perubahan kebiasaan pekerjaan seseorang, sikapnya terhadap sesuatu bekerja dalam pengetahuan dan informasi mereka untuk menggunakannya dalam pekerjaan sehari-hari mereka. Magang harus terkait dengan kegiatan tertentu. Anda dapat berpartisipasi dalam berbagai program pelatihan yang berbeda karena spesifikasinya berbeda pula (Kusnawan, 2009).

Salah satu gugus manajemen bisnis adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengkhususkan diri pada isu-isu yang berkaitan dengan faktor produksi orang dalam segala aktivitasnya agar individu menjadi efektif dan efisien. Beberapa ahli menyempitkan manajemen sumber daya manusia karena dikhawatirkan, Flippo (1976) bertanggung jawab untuk akuisisi, pengembangan, perencanaan, organisasi, kepemimpinan, dan control mengkompensasi, mengintegrasikan dan mempertahankan bangsa-bangsa untuk memajukan merekatujuan organisasi, individu dan masyarakat" (perencanaan, organisasi, kontrol Kontrol sumber, pengembangan, kompensasi dan integrasi dan mempertahankan tenaga kerja untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat) (Hejdrachman dkk, 1990).

Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dakwah dilaksanakan berdasarkan kebutuhan berdasarkan fungsi pokok manajemen dipadukan dengan kajian analisis manajemen pengembangan kualitas dakwah, maka peran teori manajemen sangat dibutuhkan. Dalam hal ini lebih ditekankan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Draf manajemen sumber daya manusia terlihat dalam peningkatan kualitas dakwah untuk memperkuat (memberdayakan) sistem sosial atau proses kelompok seperti perusahaan. (proses kelompok) sebagai intinya. Suatu sistem sosial dapat disebut "sederhana" dan juga bisa "terstruktur".

Salah satu peluang dakwah yang paling penting untuk ditangani dengan benar adalah sumbernya kekuatan da'i Manajemen da'i secara alami mengambil bentuk peningkatan kualitas yang berkelanjutan dalam hal konsep teoritis dan manajemen praktis. Penguasaan konsep juga diartikan sebagai kompetensi atau kredibilitas, dapat dipercaya untuk moralitas, Ilmu dan kemampuan menyampaikan pesan dakwah (Hasanah, 2020). PadaPada dasarnya para ahli da'i membagi kompetensi da'i menjadi dua jenis yaitu kompetensi inti atau mata pelajaran yang mencakup keahlian dalam kepribadian Da'i dan metodologi termasuk keterampilan dakwah praktis. Keduanya sangat penting di tempat kerja dalam melakukan pekerjaan dakwah secara profesional (Aziz, 2017). Pentingnya pelatihan da'i karena dakwah harus dilakukan secara profesional dan setiap da'i harus memahami hal ini. Dakwah bukanlah sekedar pekerjaan sampingan yang dilakukan secara santai (Madya, 2018).

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Menurut John W. Creswell mengatakan penelitian kualitatif adalah metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dipegang oleh banyak orang atau kelompok orang bersumber dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif Ini membutuhkan usaha yang besar, yaitu mengajukan



pertanyaan-pertanyaan dan prosedur, kumpulkan informasi spesifik peserta menganalisis data secara induktif, dimulai dengan subjek siapa pada isu-isu umum dan menafsirkan makna data.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Da'i

Seorang da'i atau yang sering disebut dengan da'i adalah orang yang berdakwah. dalam ilmu komunikasi. Pendakwah adalah komunikator seperti orang yang peduli *Message Communication* (pesan) kepada orang lain. Karena khotbah dapat ditulis, diucapkan, perbuatan, maka penulis Muslim, Ustadz, mubaligh, guru ngaji, kepala panti asuhan ajaran Islam dan sejenisnya, termasuk pendakwah. seorang pengkhotbah bisa bersifat individual jika dakwah dilakukan secara individual, tetapi juga kelompok atau organisasi. (Tasmara 1977:41-42).

Idealnya pendakwah (da'i) adalah seorang yang beriman yang mengajarkan Islam sebagai agamanya, Al-Quran ialah pedoman dan penampakan Nabi Muhammad sebagai seorang pemimpin dan panutan baginya, dia benar-benar berlatih dalam perilaku dan daftar riwayat hidupnya mentransmisikan Islam, termasuk iman, syariah dan moralitas seluruh umat manusia. (*al-Shabagh, tt. 97*).

Dalam hal ini Azis da'I adalah ulama yang memiliki dalam menerapkan ajaran Islam dengan benar. Meskipun peneliti jika mereka tidak mengamalkan ajarann Islamnya dengan baik, maka dia tidak memenuhi syarat Pengkhotbah. Juga Ali Abdul Halim Mahmud sebagian besar menggambarkan persyaratan seorang da'i (Mahmud dkk, 1995).

“Kondisi dan etika (cara) da'i ini berbeda dengan kondisi etis yang ditetapkan oleh Allah SWT.dia; Ada kondisi yang berkaitan dengan agama, moralitas dan komitmennya pada etika Islam; informasi dan informasi menentang agama dan dakwah; ilmunya luar biasa dalam gerakan dakwah; kemampuannya untuk mengeksekusi siapa pun terhadap tindakan yang diperlukan oleh dakwah secara individu kepada semua levelnya; kesabaran dan kegigihannya dalam mengamalkan dakwah”

Lebih khusus lagi, Al-Bayuni (1993:155-167) disana Persyaratan seorang da'i adalah: 1. Percaya dengan teguh pada apa adanya akan berkhotbah 2. Membangun hubungan yang kuat dengan misionaris (Sayang) 3. Anda memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang apa itu berdakwah 4. Ilmunya konsisten dan konsisten dengan perbuatannya (istiqomah) dalam pelaksanaannya 5. Ada kepekaan yang tajam 6. Pilih metode dengan bijak 7. Perilakunya terpuji 8. Berbaik hatilah kepada umat Islam 9. Penyembunyian tuduhan orang lain 10. Bersosialisasi dengan masyarakat dianggap baik dakwah dan menjauhlah jika tidak menguntungkan 11. Tempatkan orang lain pada posisinya dan mengetahui kekuatan masing-masing individu 12. Saling membantu, bernegosiasi dan saling membantu menasihati para da'i.

Tunduk pada syarat dan ketentuan yang berlaku bagi pengkhotbah, pengkhotbah harus memiliki kualifikasi tertentu untuk melakukan dakwah, inklusif dalam menentukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) jadi saya bisa memenuhi persyaratan



kelayakan di atas. Sederhananya, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses manajemen orang dimana perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, gaji, karir, keselamatan dan kesehatan Pemeliharaan hubungan kerja sampai berakhirnya hubungan kerja mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kesejahteraan orang yang tertarik (Kasmir, 2005).

Berdasarkan pengertian tersebut, diketahui bahwa manusia memiliki bagian dalam mencapai tujuan perusahaan dan melalui pertumbuhan keuntungan dan kekayaan. Untuk mencapai tujuan ini, semua sumber. Sumber daya manusia yang ada harus ditata sedemikian rupa supaya termotivasi untuk bekerja dan mencapai kinerja yang diinginkan. Menurut Dessler dalam Kasmir orang Manajemen sumber daya adalah proses memperoleh, melatih, mengevaluasi, dan penghargaan karyawan dan mengurus jatah kerja mereka, kesehatan dan keselamatan dan keadilan. Artinya “administrasi ini merupakan Sumber Daya Manusia adalah proses berurusan dengan karyawan. Evaluasi Pelatihan, Kompensasi, Kesehatan dan Ketenagakerjaan Keamanan fungsi HRM yang adil.

Pengembangan HRM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, sains, dan klaim kekuasaan daya saing barang dan jasa yang dihasilkan. Pada abad ke-20, para ahli mengembangkan HRM sebagai bidang penelitian terutama melalui penelitian peran dan hubungan manusia mencapai tujuan organisasi. Memimpin pengembangan SDM menjadi masalah ekonomi, politik dan sosial. MSDM berlanjut dikembangkan sesuai dengan perkembangan peradaban, teknologi dan rekayasa hukum negara dunia. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka ukuran SDM harus dikendalikan sebaik mungkin sejak tahap perencanaan dan seterusnya SDM, rekrutmen hingga pensiun karyawan. Tujuan lainnya adalah untuk menyampaikan kesejahteraan pemangku kepentingan melalui berbagai manfaat seperti. Kompensasi Gaji, Bonus, Insentif, Kesehatan, Pendidikan dan hiburan kesejahteraan lainnya.

Itu tidak di bawah kendali SDM (Sumber Daya Manusia). Sederhana, sehingga membutuhkan seni tertentu karena sumbernya. Sumber daya manusia terdiri dari berbagai latar belakang. Berdasarkan suku, bangsa, agama, pendidikan yang membentuk perilaku dan keterampilan individu karyawan, meskipun banyak perusahaan memilih karyawan yang memiliki latar belakang yang hampir sama. Fungsi kontrol tidak berjalan sebagaimana mestinya harus dilakukan tanpa dukungan dari semua kegiatan SDM (Sumber Daya Manusia) infrastruktur yang dimiliki dan kebijakan pendukung lainnya. Dengan tidak adanya dukungan lain sulit bagi partai untuk menjalankan fungsi kepemimpinan itu.

Pembinaan Sumber Daya Manusia

Suatu bentuk manajemen yang telah berkembang dalam organisasi saat ini adalah manajemen orang. Manajemen Personalia (SDM). Tujuannya adalah untuk mempromosikan dan meningkatkan kualitas staf yang berpartisipasi bertindak dalam organisasi dan melaksanakan tugas dan tugasnya secara profesional. SDM sebagai salah satu unsur



penunjang organisasi dapat diartikan sebagai pribadi yang bekerja di lingkungan organisasi (orang, tenaga kerja, pekerja/pegawai) atau potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan keberadaannya atau potensi yang merupakan aset dan bertindak sebagai modal tidak berwujud dalam organisasi bisnis yang dapat diterjemahkan menjadi potensi yang sesungguhnya, secara fisik maupun non fisik untuk memahami keberadaan organisasi di mana mereka berada (Hadari Nawawi, 1997).

Dalam kamus bahasa Indonesia, kata “kepemimpinan” adalah bentuk kata dasar “membangun”. Kata “bina” dapat dibentuk dengan memberi dalam berbagai bentuk massa, atau awalan atau akhiran atau keduanya. Misalnya kata kerja “membangun” yang berarti dalam dua hal, yaitu: 1) untuk membangun; mendirikan (negara, dll.): bersama-sama kita akan membangun bangsa baru yang adil dan makmur 2) mengerjakannya lebih baik (maju, sempurna, dll.). Mempromosikan dalam bahasa Indonesia berarti mengikuti kepedulian bangsa Indonesia; kata benda “pembangun” berarti orang yang membangun alat konstruksi pembangun kemudian dapat dibentuk seperti kata benda “pelatihan” yang memiliki tiga pengertian, yaitu: 1) proses, metode, promosi (ruang, dll) 2) pembaharuan; peningkatan; 3) Usaha, perbuatan dan perbuatan yang efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang lebih baik. Misalnya berikut ini menjadi lebih jelas arti dari “pelatihan”, yaitu: 1) Pelatihan Upaya linguistik untuk meningkatkan kualitas penggunaan bahasa, misalnya untuk meningkatkan sikap, pengetahuan dan keterampilan berbahasa, pelatihan dan tindakan perbaikan; 2) pengembangan hukum dari kegiatan yang direncanakan dan upaya-upaya telah dilakukan untuk lebih menyempurnakan sistem hukum yang ada agar tetap sejalan dengan perkembangan hadirin; 3) pengembangan persatuan nasional, penyatuan bangsa dan kelompok keturunan cukup aneh di semua bidang kehidupan sosial etnis dan keturunan tidak lagi terkait dengan pembangunan; 4) Pelatihan pengembangan karakter manusia sebagai manusia dan sebagai makhluk sosial melalui pendidikan dalam keluarga, sekolah, organisasi, klub, pandangan dunia dan agama.

Meskipun Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai potensi dalam diri manusia untuk memahami peran mereka sebagai makhluk sosial beradaptasi dan berubah, mampu mengendalikan diri dan potensi penuh mereka untuk mencapai kesejahteraan hidup yang terkandung di alam dalam rangka seimbang dan tahan lama. Dalam praktik sehari-hari, SDM lebih mudah dipahami bagian integral dari sistem yang membentuk organisasi. Karena, dalam studi psikologi, profesional SDM dengan fokus pada industri dan organisasi. Saat ini, perkembangan terakhir tidak menganggap SDM seperti itu sumber daya saja, tetapi lebih berupa modal atau properti bagi lembaga atau organisasi. Karena itu, istilah baru di luar H.R. (Sumber Daya Manusia) yaitu H.C atau modal manusia. SDM tidak hanya dilihat sebagai sumber daya utama, tetapi juga sebagai sumber daya nilai dan dapat dikalikan, diperluas (portofolio investasi) dan bukan, sebaliknya, utang (beban, biaya). Ini adalah perspektif SDM lebih terlihat sebagai investasi bagi institusi atau organisasi.



Menurut Hadari Nawawi, pentingnya sumber daya manusia (SDM) adalah: 1. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja di lingkungan. Organisasi sering disebut sebagai karyawan, pekerja dan tenaga kerja. 2. SDM adalah potensi manusia sebagai implementasi organisasi adanya. SDM merupakan potensi yang merupakan aset dan fungsinya bukan modal material atau non finansial dalam organisasi yang dapat direalisasikan sebagai potensifisik dan non fisik untuk memahami keberadaan organisasi (Nawawi, 1997).

Pelatihan pribadi berarti pelatihan Informasi untuk menjadi profesional, berpengalaman dan didukung pelatihan mental untuk meningkatkan kesadaran, menumbuhkan, memelihara dan Amal berupa sikap suci.

Melihat perspektif organisasi, orang adalah sumber daya yang dinamis, bukan? sumber daya tidak bergerak seperti tanah dan modal. Seperti dikutip Nimran: Aset membuat sesuatu menjadi mungkin, orang membuat sesuatu menjadi mungkin. Benar bahwa orang menyediakan barang dan jasa yang bernilai bagi bangsa dan hasil yang bernilai ini menentukan kesejahteraan dan standar hidup masyarakat perencanaan personalia tidak dapat dipisahkan dari manajemen sumber daya orang itu sendiri, sedangkan konsep manajemen sumber daya manusia adalah perbuatan atau perbuatan yang dilakukan sedemikian rupa sehingga menjadi sumber kegiatan atau aktivitas yang dilakukan agar sumber daya manusia dapat digunakan dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Dari semua sumber daya yang tersedia, sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, kekuatan dan kerja. Perkembangan teknologi informasi, perkembangan modal dan ketersediaan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka ketika karyawan diabaikan (Umar Nimran, 2000).

Keinginan manusia untuk hidup dan mewujudkan dirinya tidak dapat terpenuhi itu saja membuat individu ingin berpartisipasi dengan orang lain. Umumnya, keinginan seseorang untuk bergabung dengan mereka karena memiliki motivasi dan tujuan yang sama, namun pencapaian tujuan masing-masing individu anda memiliki banyak masalah dalam hidup orang terhubung tangki memiliki tujuan yang harus dicapai, jadi ada beberapa di antaranya melalui kompetensi dimungkinkan untuk memenuhi tugas wadah, kompetensi ini dimiliki oleh orang-orang yang memiliki keterampilan dan kualifikasi orang yang tidak memilikinya hanya digunakan dalam pekerjaan tertentu hanya pengelolaan orang dan kegiatan disebut manajemen (Awaloedin Djamin, 1995).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (MSDM) Bagi Da'i Melalui Pelatihan Bagi Pengembangan Dakwah Islam.

Salah satu kewajiban seorang muslim terhadap Islam merupakan upaya mengajak, menyebarkan dan menengahi (berdakwah) Islam untuk orang lain. Tindakan panggilan dan mengajarkan Islam kithah khusus yang merupakan landasan sekaligus arah dan tujuan untuk mencapai. Dalam hal ini Al-Qur'an dijadikan sebagai rujukan dakwah mereka memiliki



karakter atau kualitas khusus. Departemen dapat dilihat pada beberapa pernyataan diungkapkan dalam Al-Qur'an

Filsafat dakwah merupakan upaya perubahan untuk yang lebih baik. Jadi sangat erat kaitannya dengan perbaikan (Islah), pembaruan (Tajdid) dan pengembangan. memperbaiki, Pengertian, cara berpikir, sikap dan tindakan (aktivitas). Dari yang dipahami bahwa ada perubahan negatif, sempit dan kaku positif dan pengertian. Dari sikap menolak keraguan (kafir). (kemunafikan) menjelma menjadi sikap penerimaan (keimanan) melalui *ilm al-yaqin, haqqu al yaqin, al-ain al-ayqin*. Tentang sikap keyakinan emosional, statis dan apatis, berubah menjadi keyakinan rasional, kreatif dan inovatif. Tentang pengaruh *Lahwun, laib, laghwun*, yang tidak berguna, menjadi efektif, bermakna, nilai dan manfaat ibadah, baik secara individu maupun atau bersama (Muhyidin dkk, 2002).

Upaya di atas berkaitan erat dengan prosedur pengembangan dakwah untuk melakukan kegiatan dakwah yang adakreatif dinamis dan penting. Ini adalah pekerjaan pembangunan. Dakwah harus dilakukan dengan berbagai cara diantaranya dengan HRM (Manajemen Sumber Daya Manusia). Hal di atas didasarkan pada keadaan Mad'u yang selalu berubah dan berkembang sesuai dengan tantangan dan tantangan kebutuhan yang dihadapinya, sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan informasi dan teknologi yang semakin maju.

Hari ini adalah pekerjaan pengembangan keterampilan atau kemampuan adalah bagian penting dari menjadi berbeda dalam bagian hidup Dalam perkembangan kehidupan sehari-hari, keterampilan dengan misalnya pelatihan, serta formal atau informal. Di dalam perusahaan, misalnya melalui pelatihan, pengembangan staf sistem operasi terkait dengan perkembangan dakwah pun kemampuan untuk menjadi sesuatu yang tidak terpisahkan, oke meningkatkan dan mengembangkan dakwah. Dengan kata lain proses pengembangan/proses pengembangan tidak dapat berlangsung bagaimanapun juga tanpa peningkatan kapasitas serta sistem dakwah yang mengaturnya.

Mampu mengelola program pelatihan dakwah antara lain terletak pada kemampuan atasan (pemimpin). Pelatihan dakwah dalam pengelolaan setiap program kegiatan. Berdasarkan hal di atas, kabel apa saja pelatihan berlangsung setidaknya dalam tiga tahap. Lantai pertama Persiapan; ini adalah kesempatan terutama bagi semua pihak yang terlibat dengan penyelenggara, pelatih, calon peserta dan lembaga pengirim untuk mempersiapkan Ini terjadi untuk berbagai pihak dapat dimulai pada titik yang sama. Kedua, pada tahap implementasi. Pada titik ini, berbagai pihak (penyelenggara, pelatih, peserta dan kantor pos) melakukan tugas terkait dengan pembelajarannya. Ketiga, fase pasca pelatihan. Dalam fase hasil kegiatan pelatihan dievaluasi. Berbagai komponen mendapat perhatian yang sama, peserta, pelatih, penyelenggara, pembiayaan dan sebagainya (Kusnawan, 2009).

Manajemen Kelembagaan Pembinaan Da'i

Salah satu elemen terpenting dan sekaligus sumber daya yang memungkinkan dalam menentukan keberhasilan kegiatan dakwah adalah dai. Berkaitan dengan beberapa permasalahan



pokok, pada dasarnya, berdasarkan pendapat para ahli, seorang da'i disebut sebagai orang yang mentransmisikan ajaran Islam, pengajaran dan juga pengamalan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu yang sangat penting pencapaian tujuan organisasi (Munir dkk, 2021). Oleh karena itu, organisasi menyadari sumber daya sebagai sumber daya yang berharga, mereka melakukan pelatihan berkelanjutan. Melanjutkan pendidikan dengan profesionalisme seperti yang dilaporkan oleh Pich dan Fendi, berdampak kuat pada pertumbuhan karir dan kualitas pekerjaan. Mereka juga dapat digunakan di perusahaan yang berkembang pesat selalu siapkan staf dan jadikan itu sesuatu paling banyak dibicarakan. Sumber daya manusia juga merupakan area penelitian untuk satu Lembaga yang hasilnya kemudian dikembangkan lebih lanjut (Baluch dkk, 2020).

Dalam kaitan ini, pengelolaan pembangunan Da'i menjadi perhatian utama beberapa organisasi dakwah. Tujuan pelatihan Da'i adalah pengembangan kualitas da'i, sehingga pelaksanaan dakwah semakin valid dan dibutuhkan hadirin sebagai organisasi dakwah kami menyelenggarakan pelatihan untuk Da'i yang setiap tahun disebut program pelatihan da'i muda. Meskipun tidak optimal karena meski masih tahunan, namun tujuan dari kegiatan tersebut adalah untuk mempersiapkan dakwah penegak dakwah bagi generasi muda, untuk diganti suatu saat nanti generasi pendakwah yang lebih tua. Selain itu, diadakan pelatihan dengan tujuannya untuk menghasilkan da'i-da'i yang profesional untuk berdakwah masyarakat yang selalu berkembang, mereka juga dapat mengontrol teknologi, mereka memiliki wawasan yang lebih luas. sesuai dengan kebutuhan perkembangan untuk masyarakat.

Berdasarkan analisis yang dilakukan, pelatihan da'i merupakan ujung tombak penyiaran Dakwah Islam merupakan hal yang sangat penting. Formasi Da'I tidak hanya penguasaan ilmu agama, tetapi juga penguasaan teknologi serta penguasaan kontrol atas dakwah. Argumen ini didasarkan pada alasan, yaitu: Berdasarkan observasi yang dilakukan, tempat ibadah ini merupakan pusat kegiatan jamaah yang diawali dengan shalat lima waktu, bincang-bincang rutin keagamaan, pengajian, PHBI, bahkan kegiatan sosial lainnya. Yang berwenang para SDM yang berada di lingkungan kelembagaan dakwah serta didukung oleh da'i-da'i profesional yang mengawasi jalannya dakwah. Selain itu, manajemen memiliki asset sebagai sumber daya yang cukup, pimpinan lembaga semakin berdaya untuk kepentingan da'I semakin menyala dengan memiliki sejumlah keterampilan manajerial dan komunikasi yang efektif dengan masyarakat. Masyarakat sangat dinamis dan bergerak menuju perubahan arah waktu respon terhadap perubahan dinamis dalam masyarakat seiring dengan kemajuan teknologi yang terus berkembang pesat, Dakwah jelas tidak lagi bergantung pada amalan dakwah, dakwah tradisional, juga dimulai mengubah penggunaan teknologi agar pencapaian lebih cepat dan tujuan dakwah lebih luas Namun berdasarkan analisis yang dilakukan, tidak semua da'i mampu menggunakan perangkat dengan teknologi canggih. Disinilah perlunya peningkatan keterampilan da'i. Tentang hubungan dalam masyarakat modern dan serba digital, para da'i harus bisa memanfaatkan teknologi dakwahnya supaya lebih cepat menyebar dan memiliki jangkauan paralel yang lebih jauh dari sisi ini, sangat penting para menteri didorong untuk inovatif dalam kegiatan dakwah,



serta metode, media dan materi keberadaan dakwah tetap relevan. Selain itu, para da'i juga perlu meningkatkan keterampilan berjejaring sosial (Setyaningsih, 2019).

Ada banyak organisasi keagamaan. Berdasarkan temuan ada beberapa organisasi yang mengklaim hal tersebut mengubah dan mengorganisir organisasi. Referensi ke organisasi ini ditampilkan tentang ketersediaan kantor dinas, manajemen terminal, AD ART dan program antara lain organisasi terkait, yaitu: NU, Muhammadiyah, Al Washliyah, ICMI, IKADI, BKPRMI. Organisasi ini memiliki hirarki yang memancar dari pusat hingga ke daerah-daerah dan menjadi bagian dari ormas-ormas Islam. Banyaknya organisasi yang mengidentifikasi diri sebagai organisasi dakwah. Dorongan agar semakin banyak pendeta yang berkumpul di sana menjadi administrator. Selain itu, banyak warga mengumumkan partisipasi mereka sebagai anggota tetap atau pendukung. Fenomena keramaian yang masuk atau bersedia menjadi manajer karena keuntungan yang diharapkan. dapat diakses manfaat tersebut dapat berupa keuntungan finansial, keuntungan sosial, dll. seperti yang dijelaskan, bahwa ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk berorganisasi selain keinginan untuk belajar dan untuk mendapatkan suasana baru, hal terpenting bagi seseorang untuk masuk ke dalam organisasi adalah keinginan mengembangkan kepribadian dan manfaat dari organisasi.

Hubungan MSDM Dengan Kinerja Lembaga Dakwah

Secara garis besar, peran sumber daya manusia (SDM) sangat besar dalam mengembangkan eksistensi Lembaga Dakwah dimanapun berada. Pada kasus ini banyak ditemukan berbagai pengaruh para da'i dalam mengelola lembaga dakwah itu sendiri sehingga mampu bersaing dengan lembaga dakwah lainnya. Oleh karena itu melalui pelatihan dan evaluasi yang dilakukan oleh Lembaga terhadap keberlangsungan hidup para da'i sangat ditentukan bagaimana pola pelatihan yang diberikan. Tak heran banyak lembaga dakwah yang menawarkan diri kepada masyarakat dengan menarik minat masyarakat untuk mau bergabung dengan lembaga dakwah tersebut.

Melihat fenomena saat ini tentu sudah tak heran lagi banyak lembaga dakwah yang mencari posisi terbaiknya guna diakui oleh masyarakat, seperti Nahdatul Ulama dan Muhammadiyah yang mana kedua organisasi perkaderan yang sudah malang melintang, baik di dunia dakwah dan dunia perpolitikan yang sama-sama ingin membangun kualitas agama umat muslim, khususnya di Indonesia. Dengan menjadikan seluruh SDM untuk terlibat andil dalam memajukan organisasi tentu hal ini menjadi modal utama dalam proses pembangunan lembaga dakwah.

Tidak disangka, peran SDM dalam mengelola mampu mendobrak kekeliruan yang selama ini terjadi di berbagai organisasi berlabel dakwah karena ulah orang-orang yang tidak bertanggung jawab atas kinerjanya. Maka oleh karena itu kita dituntut untuk sama-sama memberikan dukungan penuh terhadap jalannya proses penyebaran dakwah dan proses pembangunan melalui dukungan positif, sehingga ketika ada gempuran dari kelompok yang mengatasnamakan dirinya organisasi dakwah tidak menjadi suatu masalah lagi, karena kita sudah



tahu bagaimana cara mengatasinya melalui gebrakan anti-kemunafikan supaya ini tidak menjalar kedalam tubuh lembaga khususnya di lingkungan para da'i.

SDM Sebagai Tolok Ukur Berdirinya Lembaga Dakwah

Sumber Daya merupakan bahan baku utama dalam proses untuk menjadikan sebuah model yang berguna. Sumber Daya Manusia ialah sekumpulan orang-orang yang memiliki kemampuan yang kompleksitas sehingga ia mampu bersaing dengan individu lainnya. Pada saat ini banyak SDM yang berjasa dalam pembangunan suatu organisasi atau lembaga, termasuk lembaga dakwah. Mereka rela menghabiskan uang dan tenaganya demi tegaknya lembaga tersebut supaya tidak jatuh ke tangan yang salah atau pengelolaannya kurang maksimal, dimungkinkan akan berdampak tidak baik kepada SDM dan lembaga dakwahnya.

Menurut Jalaluddin Rakhmat belajar dalam beberapa penelitian eksperimental pengaruh organisasi berita terhadap memori dan perubahan sikap 13 audiens lebih sederhana mengingat perpesanan terstruktur, meskipun organisasi pesan tampaknya tidak memengaruhi hal ini kecepatan perubahan sikap. Islam juga mengakui bahwa ia berada dalam fase perubahan mode universal ke individual membutuhkan langkah-langkah yang tepat seperti yang diatur dalam Al-Quran dan Al-Hadits, yaitu. proses konversi (Dakwah) tidak kaku, statis dan maknanya hanya sebatas mediasi melalui mimbar alam (khutbah atau tabligh). Terbukanya Islam dalam pembangunan sosial budaya. Hal ini membuka ruang bagi publik, terutama bagi generasi muda memanfaatkan nilai positifnya. Merumuskan, mensistematisasikan pesan-pesan atau nilai-nilai agama yang kemudian berubah (*convert*) dengan cara, sikap dan perilaku yang berbeda menggunakan media yang ada jembatan untuk kepentingan orang-orang di seluruh dunia (Jalaluddin, 2005).

Melihat pengalaman para da'I dalam mengelola lembaga dakwah sudah sangat baik, dimana banyak sekali item yang mendukung perkembangan lembaga dakwah dengan upaya memberikan kontribusi untuk pembangunan lembaga. Dewasa ini banyak para da'I yang telah berhasil mengembangkan lembaga dakwah melalui berbagai macam pendekatan metode, seperti metode pendekatan melalui stakeholder, karena dapat menambah pemasukan melalui investasi yang disalurkan oleh pemangku kepentingan.

Orang-orang dalam fase pengembangan hanya diperlakukan sebagai alat nilainya sama dengan alat produksi untuk hasil maksimum. Tapi tidak dapat dipungkiri bahwa kunci keberhasilan suatu organisasi bukanlah alat-alatnya dikembangkan, tetapi pada orang-orang di belakang alat atau sumber daya. Oleh karena itu, tampaknya sumber daya manusia akan terus menjadi penting untuk setiap organisasi.

Manusia sebagai hamba Allah adalah makhluk terbaik di muka bumi lahir untuk memanggil mereka yang ma'ruffs dan mencegah mereka buruk, yang menunjukkan bahwa sumber daya manusia ditentukan Berperan dalam melakukan kegiatan dakwah. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surat Ali-Imran ayat 110 sebagai berikut:



مُنْكَرٍ عَنِ وَتَتَّهَوْنَ مَعْرُوفٍ تَأْمُرُونَ لِلنَّاسِ أُوخْرَجَتْ أُمَّةٌ خَيْرٍ كُنْتُمْ
مِنْهُمْ لَهُمْ خَيْرًا لَكَانَ أَلْكَتَبِ أَهْلُ عَامِنَ وَلَوْ لِلَّهِ بٍ وَتُؤْمِنُونَ
الْفَسِيقُونَ وَأَكْثَرُهُمُ الْمُؤْمِنُونَ

Terjemahannya: “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”

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam dakwah yang baik secara individual dan organisasional. Organisasi diciptakan berdasarkan visi yang berbeda dalam pemenuhan kepentingan dan tugas manusia dipimpin dan dibimbing oleh manusia. Oleh karena itu, orang merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan kelembagaan/organisasi, juga dalam khotbah. Faktor pertama yang perlu diperhatikan organisasi adalah orang. Ini adalah komoditas yang paling mahal dan paling penting. Itu seperti seseorang adalah sumber kehidupan organisasi dengan keberadaannya di sebuah organisasi ditentukan oleh faktor manusia yang mendukungnya.

Sumber daya manusia (*human resource*) dapat dibagi menjadi dua bagian kuantitas dan kualitas. Jumlahnya tergantung pada jumlah sumber dayaOrang (populasi) yang kontribusinya sangat penting. Meskipun penampilan dan kualitas menyangkut kualitas sumber daya manusia yang terkait kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (kecerdasan non mental).dalam hal kemampuan kerja, kemampuan berpikir dan keterampilan lainnya. Namun, harus ada keseimbangan antara kuantitas dan kualitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Da'i Di Lembaga Dakwah

Strategi dakwah adalah cara, siasat atau siasat yang dilaksanakan khotbah. Strategi dakwah yang digunakan dalam usaha dakwah haruslah diperhatikan beberapa prinsip dakwah, diantaranya: a) Prinsip filosofis. Prinsip ini terutama berkaitan dengan hal-hal yang berkaitan erat dengan tujuan yang ingin dicapai dalam proses atau kegiatan dakwah. B. Prinsip kemampuan dan kompetensi da'i. C. Prinsip sosiologis. Prinsip ini berlaku untuk topik terkait situasi dan keadaan subjek dakwah. Misalnya politik lokal, mayoritas agama di suatu daerah, objek filosofis dakwah, sosial budaya, tujuan misi dll. D. Prinsip Psikologis. Prinsip ini berkaitan dengan masalah-masalah yang berkaitan erat jiwa manusia. Da'i itu manusia, sama seperti orang yang menjadi target dakwah yang memiliki karakter unik (psikologis), yaitu berbeda saling lalu ada masalah agama, itu masalah ideologi atau keimanan (*spiritual*) tidak luput dari masalah kejiwaan seperti prinsip (*fondasi*) khotbahnya. e. Azas efektifitas dan efisien. Azas ini maksudnya adalah di dalam aktifitas dakwah harus berusaha menyeimbangkan antara biaya, waktu maupun tenaga yang dikeluarkan dengan pencapaian hasilnya. Bahkan kalau bisa waktu biaya dan tenaga sedikit dapat memperoleh hasil yang semaksimal mungkin.



Lembaga Dakwah berfokus kepada melakukan kegiatan dakwah sesuai dengan tuntunan dan prinsip dakwah. Dari definisi strategi dakwah di atas dapat disimpulkan Strategi dakwah bagi lembaga dakwah adalah penggunaan siasat atau siasat untuk mendewasakan agar efektifitas dan efisiensi pelaksanaan dakwah tercapai tujuan dakwah bisa tercapai dengan baik kajian akademik masih membutuhkan mereka saat dakwah sedang dipraktikkan di masyarakat masih bergelut dengan model dakwah (ceramah) konvensional. Sudah berjalan bertahun-tahun dan belum menunjukkan perubahan yang signifikan. Ulama dan ahli dakwah mempelajari dakwah di sebagian besar bersumber dari sumber normatif, yaitu Al-Quran dan Hadits. Mereka tidak menghasilkan studi apapun berdasarkan realitas sosial yang dominan di Indonesia hadirin Peristiwa yang mempengaruhi umat Islam seperti kemiskinan, Kerusuhan, ketidakadilan, pembusukan dan sebagainya tidak menjadi masalah para Ulama dan pemikir seorang mubhaligh.

Tema dakwah digunakan sebagai ukuran keyakinan mad'u. Kedua, asas efektivitas dan efisiensi, yaitu asas yang menekankan pada upaya pelaksanaan kegiatan semaksimal mungkin sesuai dengan rencana yang telah disiapkan sebelumnya, sehingga dalam pelaksanaan dakwah Islam sangat diperlukan control melalui strategi pengelolaan yang terstruktur dan terencana dalam organisasi dakwah berfokus pada elemen-elemen berikut: 1. Inovasi pelaku dakwah yang mencerminkan aspirasi organisasi Mengejar inovasi melawan Mad'u. 2. Minimisasi biaya, yang mencerminkan aktivitas organisasi dan pengendalian biaya kegiatan dakwah yang ketat.

Simpulan

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan yang mengatur tentang pelayanan ketenagakerjaan pengembangan, remunerasi, pemeliharaan dll. Diferensiasi pekerjaan melalui proses manajemen internal mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia terdiri dari sejumlah keputusan terkait pekerjaan yang terintegrasi yang mempengaruhi kinerja karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan diimplementasikan sehingga sumber daya manusia dalam organisasi dapat digunakan secara efektif untuk mencapai berbagai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas dakwah meliputi kegiatan untuk mencapai tujuan dengan kegiatan yang dilakukan diperbaiki sebelumnya. Penelitian dilakukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Manajemen Personalia di Lembaga Dakwah. Operasi terjadwal terjadwal di bawah arahan lembaga, mungkin di beberapa bidang fungsional jamaah haji untuk meningkatkan kualitas dakwah dan manajemen sumber daya manusia.

Strategi peningkatan kualitas da'i diukur dengan berbagai pendekatan terutama dalam bidang kompetensi yang sarat akan proses peningkatan tersebut. Dengan demikian seorang da'I dapat meminimalisir terjadinya kesalahan yang dilakukan olehnya dengan mempelajari strategi konsep peningkatan kapasitas seorang da'I sehingga dapat menjadi acuan seorang da'I dalam menuntaskan pekerjaannya sebagai seorang public speaking.



Referensi

- Afrizal. 2017. Metode Penelitian Kualitatif. Depok: Rajawali Pers
- Abroro, Abdul Rahman. 2012. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Alhidayatillah, Nur. 2017. Dakwah Dinamis di Era Modern, Jurnal AnNida': Jurnal Pemikiran Islam, 41 (2): 265-27
- Arsyad, A (1996). Pokok-Pokok Manajemen, Cet. I; Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Aziz, Moh. Ali. 2009. Ilmu Dakwah. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, John W. 2013. Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, Gary. 2005. Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia) edisi kesembilan jilid 2. edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Djamin, Awaloedin. 1995. Manajemen Sumberdaya Manusia 1; Kontribusi Teoretis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Bandung: Sanyata Sumanasa Wira Sespim Polri.
- Handoko, T.H. 1987. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Yogyakarta: PBF (Universitas Gadjah Mada).
- Kasmir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Jakarta: Raja Grafindi Persada.
- Kusnawan, Aep. 2009. Manajemen Pelatihan Dakwah. Jakarta: Rineka Cipta
- Mahmud, 'Ali 'Abd al-Halim. 1995. Fiqh al-Mas'uliyah fi al-Islam. Kairo: Dar al-Tawzi' wa al-Nashr al-Islamiyah.
- Mahmuddin, Manajemen Dakwah Dasar: Proses, Model, Pelatihan dan Penerapannya.
- Muhammad Munir&Wahyu Ilaihi, Manajaemen Dakwah (Jakarta: Kencana, 2006)
- Muhyidin, Asep. dan Agus Ahmad Safei. 2002. Metode Pengembangan Dakwah. Bandung. Pustaka Setia.
- S, Mulyadi. 2003. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara