

RELEVANSI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA DAKWAH

Imam Saparudin¹, Muhibuddin², Siti Nuri Nurhaidah³, Mudrika⁴, Muhammad Yudi Ali Akbar⁵

Abstract: *In conducting da'wah, whether under the direction of another body or independently, education or training for Da'i is very important. As a conveyor of da'wah to the target group, da'i are obliged to carry out their duties professionally. Therefore, based on these arguments, it is important to obtain qualified or professional Da'i. This means that da'wah cannot just happen, it is not a simple act. Thorough planning is required before conducting da'wah, including placing people according to their respective fields of expertise. It is important for a Da'i to have the necessary skills to carry out their duties in the field of Da'wah. The results of this study emphasize the relevance of effective Da'wah competencies and Da'wah to the success of Da'wah organizations. This includes the ability to lead organizations effectively because they have technical, human, and conceptual skills, as well as the ability to apply and expand their mindset in Sharia administration.*

Keyword: *human resources, da'wah institution*

Abstrak: Dalam melakukan dakwah, baik di bawah arahan badan lain maupun secara mandiri, pendidikan atau pelatihan bagi Da'i sangatlah penting. Sebagai penyampai dakwah kepada kelompok sasaran, da'i Artinya berkewajiban menjalankan tugasnya secara profesional. Oleh karena itu, berdasarkan dalil-dalil tersebut, penting untuk memperoleh Da'i yang berkualitas atau profesional. Artinya dakwah tidak bisa terjadi begitu saja, perbuatan sederhana. Diperlukan perencanaan yang matang sebelum melakukan dakwah, termasuk menempatkan orang sesuai bidang keahliannya masing-masing. Penting bagi seorang Da'i untuk memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya di bidang Dakwah. Hasil penelitian ini menekankan relevansi kompetensi Dakwah yang efektif dan dakwah terhadap keberhasilan organisasi Dakwah. Hal ini mencakup kemampuan memimpin organisasi secara efektif karena telah memiliki keterampilan teknis, manusia dan konseptual, serta kemampuan menerapkan dan memperluas pola pikir dalam administrasi syariah.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Lembaga Dakwah

PENDAHULUAN

Dakwah merupakan kewajiban bagi seluruh umat Islam dan harus dilaksanakan secara terus menerus untuk mengubah perilaku masyarakat berdasarkan ilmu pengetahuan perilaku yang benar. Hal ini bertujuan untuk menggerakkan manusia menuju ibadah

yang sempurna seperti yang diungkap Allah dalam QS Ali Imran/3:104.

Dakwah bertujuan untuk menjadikan keadaan tertentu menjadi lebih baik, sesuai dengan Prinsip Islam. Dengan kata lain, dakwah mengandung makna penyampaian konsep-konsep Islam kepada masyarakat mengenai cara pandang dan tujuan hidupnya.⁶ Dakwah

¹ Universitas Islam As Syafiyah Jakarta, Email: imamsaparudin1@gmail.com

² Universitas Islam As Syafiyah Jakarta, Email: muhibuddin.fai@uia.ac.id

³ Universitas Islam As Syafiyah Jakarta, Email: sitinurinurhaidah.fai@uia.ac.id

⁴ Universitas Nusa Mandiri, Email: mudrikatulmkr@nusamandiri.ac.id

⁵ Universitas Islam Al Azhar Jakarta, Email: yudi_ali@uia.ac.id

⁶ Endang Saifuddin Anshari, Pokok-pokok Pikiran tentang Islam (Bandung: CV. Pelajar, 1969), h. 85.

yang dimaksudkan merupakan aktualisasi keyakinan yang diwujudkan dalam suatu proses sistematis upaya orang-orang beriman dengan tujuan memberikan saran Metode berpikir dan bertindak dalam konteks individu dan sosial disesuaikan dengan prinsip-prinsip Islam.⁷ Oleh karena itu, dakwah harus berfungsi sebagai landasan bagi pembentukan masyarakat baru, untuk menunjukkan jalan bagi transformasi menuju masyarakat yang adil dan merata, dan untuk menjadikan Islam sebagai prinsip panduan yang secara langsung memperkuat peran agama sebagai penggerak. memaksa perubahan sosial bermain.⁸ Dakwah merupakan inisiatif sadar yang dilakukan oleh individu atau kelompok. Pengelolaan Dakwah diperlukan untuk menjamin efektivitas dan efisiensinya. Penyelenggaraan dakwah memerlukan administrasi dan manajemen yang memadai untuk membawa perubahan perilaku kelompok sasaran.⁹

Selanjutnya organisasi Dakwah perlu melakukan pemutakhiran terhadap pengembangan dan peningkatan kualitas pegawai Dakwah (da'i) di lingkungan organisasinya.¹⁰ Oleh karena itu, peran pengelolaan sumber daya dalam wilayah dakwah yang multidimensi menjadi penting, begitu pula perannya sebagai pusat pengendali dan penyedia sumber daya bagi pelaksanaan dakwah. Peran penting pelatihan Da'i sebagai sumber bagi kepemimpinan organisasi Dakwah dibahas secara rinci pada bagian berikut. Pembahasan diawali dengan pengertian SDM dan peran strategis SDM dalam tata kelola organisasi dakwah. Peran penting pelatihan Da'i sebagai sumber bagi

kepemimpinan organisasi Dakwah dibahas secara rinci pada bagian berikut. Pembahasan diawali dari pengertian SDM, peran strategis SDM dalam organisasi pendidikan, pengelolaan SDM dalam organisasi pendidikan, dan metode pelatihan SDM dalam organisasi dakwah.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian pada penelitian ini adalah *library research* atau penelitian pustaka. Metode ini melibatkan pencarian, pengumpulan data, dan analisis sumber data sekunder seperti buku, jurnal, dan dokumen lainnya untuk membangun landasan teoritis dan memahami suatu fenomena.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari perspektif organisasi, manusia mewakili sumber daya yang dinamis, bukan sumber daya statis seperti sumber daya seperti medan dan modal. Menurut pernyataan Nimran: "Aset membuat segalanya mungkin, manusia membuat segalanya terjadi", memang benar bahwa manusialah yang menghasilkan barang dan jasa yang bernilai bagi suatu bangsa, dan nilai-nilai inilah yang menentukan kualitas hidup dan standar. hidup mempengaruhi suatu masyarakat.¹¹

Membahas sumber daya terkait erat dengan pengelolaan sumber daya. Pengertian pengelolaan sumber daya menyatakan bahwa merupakan serangkaian kegiatan atau kegiatan yang dilakukan untuk memanfaatkan sumber

⁷ Bisry Hasanuddin, Ed, Ilmu dan Budaya; Dakwah di Era Informatisasi, Jurnal No. 3 Des. 1991, Th. XIV, Jakarta: UI Press, 1991), h. 233.

⁸ Amrullah Ahmad, Ed. Dakwah Islam dan Perubahan Sosial (Yogyakarta: PLP2M, 1985), h. 286.

⁹ Mulia, Pedoman Dakwah Muballighat Menuju Masyarakat Madani (Jakarta: Korp Wanita Majelis Dakwah Islam, 2000), h. 43

¹⁰ Hamdani Khaerul Fikri dan Danu Wiradaningrat, "Strategi dan Solusi Dakwah Pada masyarakat Multikultural", MUDABBIR, 140

¹¹ Umar Nimran, Kebijakan Perusahaan (Jakarta: Karunika UT, 2000), h. 2.

daya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.¹²

Total sumber daya yang tersedia meliputi sumber daya seperti Akal, Perasaan, kebutuhan, keterampilan, kapasitas dan prestasi kerja.¹³ Dengan kemajuan teknologi, ketersediaan sumber daya, dan ketersediaan sumber daya, menjadi sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka jika sumber daya mereka diabaikan atau didevaluasi. Kebutuhan individu untuk hidup dan berkembang tidak dapat dipenuhi secara terpisah, sehingga mendorongnya untuk berhubungan dengan individu lain. Biasanya, upaya bakat orang memiliki motif dan tujuan yang sama, namun mencapai tujuan ini merupakan tantangan yang signifikan bagi setiap individu dalam kehidupan mereka. Oleh karena itu, terdapat berbagai kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan kolektif. Individu yang mempunyai keterampilan tersebut hanya digunakan pada bidang tertentu saja.

Pengelolaan orang dan kegiatan disebut manajemen. Disiplin manajemen adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang berfokus pada aspek-aspek yang berkaitan dengan faktor produksi manusia dan seluruh aktivitas untuk memastikan berfungsinya individu secara efisien dan efektif. Berbagai ahli merumuskan batasan mengenai MSDM, seperti yang diuraikan oleh Flippo (1976): *“is the planning, organization, management and control of procurement, development, remuneration, integration and maintenance of people with the aim of contributing to organizational, individual and societal goals.”*

(Merencanakan, mengatur, mengarahkan dan memantau perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan retensi tenaga kerja dengan tujuan mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.¹⁴

Menurut A.F. Stoner, manajemen sumber daya adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk menyediakan organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk mengisi posisi dan peran sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Simamora menjelaskan MSDM meliputi pemanfaatan, pengembangan, penilaian, pemberian manfaat dan pengelolaan terhadap individu atau kelompok pegawai. MSDM melibatkan perancangan dan implementasi sistem untuk perencanaan, seleksi dan pengembangan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, pemantauan karir, evaluasi kinerja, remunerasi karyawan dan hubungan industrial yang baik.¹⁵

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya adalah suatu proses yang mengelola berbagai permasalahan yang berkaitan dengan pegawai, karyawan, pekerja, manajer dan pekerja lainnya guna menunjang kegiatan organisasi atau perusahaan dan mencapai tujuan. Bidang atau departemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia disebut Human Resources Department atau Departemen Sumber Daya Manusia dalam bahasa Inggris.

Berdasarkan definisi di atas, MSDM dapat diartikan sebagai keahlian dan seni dalam penerapan fungsi manajemen kunci dan operasional sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan profesionalisme pegawai secara

¹² Handoko, T. Hani. 1976. Manajemen. Yogyakarta: BPF. Nawawi, Hadari. 1997. Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.

¹³ Hejdrachman & Husnan, Suad. 1990. Manajemen Personalia Edisi 4. Yogyakarta: FE-UGM.

¹⁴ Hejdrachman & Suad Husnan, Manajemen Personalia Edisi 4. Yogyakarta: FE-UGM, 1990), h. 5.

¹⁵ 8 Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004), h. 5.

optimall.¹⁶ Fungsi utama MSDM meliputi mekanisme perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, pemantauan dan pengendalian. Fungsi operasional MSDM meliputi analisis tugas, rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, orientasi, kompensasi, kompensasi, pelatihan, evaluasi jabatan, mutasi/promosi, supervisi, skripsi dan tanggung jawab pimpinan.

B. Pembinaan SDM Lembaga Dakwah

Faktor Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor sentral keberhasilan suatu organisasi. Meskipun suatu organisasi dilengkapi dengan fasilitas yang modern, namun organisasi tersebut tidak dapat mencapai tujuannya jika kualitas pegawainya buruk. Hal ini sering disebut sebagai “Pria di Balik Senjata”. Hal ini memperjelas bahwa meskipun senjata adalah produk kontemporer dan modern, namun orang yang memegangnya tetap memegang peranan yang menentukan. Pelatihan sistematis diperlukan sepanjang karir profesional seseorang.¹⁷ Tidak ada keraguan bahwa aktivitas profesional terus berubah, oleh karena itu pelatihan berkelanjutan diperlukan agar mampu merespons perubahan teknologi secara memadai. Pengembangan seluruh staf, termasuk staf pengawas dan manajerial, diperlukan untuk mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan masa depan. Perencanaan karir mengidentifikasi jalur pengembangan dan aktivitas setiap individu dalam suatu organisasi.¹⁸

Fungsi operasional pada bidang pengelolaan sumber daya merupakan landasan bagi pelaksanaan proses MSDM yang berkontribusi secara efisien dan efektif terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Lima (lima)

fungsi operasi tersebut secara singkat dan tepat sebagai berikut:

1. Fungsi pengadaan meliputi seleksi, penempatan, orientasi dan pelantikan untuk mendapatkan pegawai yang memenuhi persyaratan perusahaan.
2. Fungsi pengembangan adalah untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui tindakan pendidikan.
3. Kompensasi mengacu pada penyediaan manfaat moneter atau fisik kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan (output) yang mereka berikan kepada organisasi terkait. Prinsip remunerasi adalah adil dan wajar, tergantung kinerja dan tanggung jawab pegawai yang bersangkutan.
4. Fungsi integrasi terdiri dari kegiatan yang bertujuan untuk memadukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga menghasilkan kerjasama yang harmonis dan timbal balik. Integrasi merupakan tugas yang penting dan sulit di bidang sumber daya manusia karena menggabungkan dua kepentingan dan keprihatinan yang saling bertentangan antara karyawan dan perusahaan.
5. Fitur. Keperawatan mengacu pada kegiatan yang bertujuan untuk memelihara atau meningkatkan fisik, psikologis dan loyalitas karyawan guna menjamin hubungan yang langgeng. Pemeliharaan yang memadai dicapai melalui program K3 (keselamatan dan kesehatan lingkungan kerja). Perkembangan sosial masyarakat memerlukan pemahaman yang mendalam dan cara

¹⁶ Djamin, Manajemen, h. 11. 10.

¹⁷ A.W. Widjaya, Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 1995), h. 25.

¹⁸ Manajemen Personalial Edisi 4. Yogyakarta: FE-UGM. Nawawi, Hadari. 1997.

pandangan yang luas, khususnya bagi organisasi kemasyarakatan.

Sebab, syarat dakwah memerlukan pendekatan bahasa dakwah yang lemah lembut, sesuai dengan kemampuan kebahasaan khalayak sasaran. Mereka bergantung pada komunikasi teks sistematis baik secara lisan maupun tertulis. Dalam presentasi dan komunikasinya, para pemimpin di bidang agama atau dakwah seringkali terbatas dalam berbahasa sehingga mengharuskan mereka mencari metode alternatif.

Menghadapi berbagai tantangan, pemahaman Dakwah dalam mengidentifikasi ruang-ruang komunikasi seringkali menjadi permasalahan umum di masyarakat, terutama di kalangan yang tingkat pengetahuannya rendah. Dalam hal penataan Dakwah secara sistematis, khususnya, dan doktrin umum, hal ini merupakan fokus konstan dari banyak individu, termasuk Dakwah profesional. Kenyataan bahwa Dakwah atau Da'i hanya dialami dalam Dakwah tidak dapat dikritisi. Namun pendirian dakwah seperti ini tidak akan bertahan lama. Kompetensi manajerial pemimpin atau Da'i dalam organisasi berarti tindakannya sudah mampu memperhitungkan potensi peluang dan risiko yang muncul dari luar organisasi.¹⁹ Kompetensi dalam pengelolaan Dakwah merupakan keuntungan tambahan bagi lembaga Dakwah dan merupakan sumber daya yang harus digunakan secara efisien.

Dalam konteks ini, ketelitian dalam penempatan orang sangat diperlukan. Hal-hal seperti tiang, jendela, atap dan sejenisnya sangatlah penting. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin badan pengurus Dakwah untuk

memahami bahwa staf Dakwah (da'i) harus menjalani pelatihan terus menerus.²⁰ Segala upaya dilakukan untuk menjamin kesinambungan perkembangan dan kemajuan lembaga Dakwah. Menumbuhkan keterampilan manajerial seorang Dakwah tentu merupakan sebuah tantangan dan ada proses-proses tertentu yang harus diperhatikan oleh para pemimpin agar seorang Da'i bisa melakukan hal tersebut. Proses-proses ini meliputi:

- a. Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya keterampilan manajemen terhadap kebutuhan seorang da'i atau da'i.
- b. Memberikan motivasi penuh pada pendakwah/da'i
- c. Menyelenggarakan, mendanai dan memberikan pelatihan dan pengembangan bagi para da'i untuk meningkatkan keterampilan manajemennya.
- d. Penyiapan para mubaligh untuk mengikuti pelatihan guna mengembangkan keterampilan manajemennya.
- e. Tunjukkan penghargaan atas semua yang telah dicapai oleh para pengkotbah
- f. Memberikan intensif tersendiri terhadap pencapaiannya sebagai bentuk reward atau penghargaan.
- g. Melakukan penilaian terhadap peningkatan kemampuan pendakwah/da'i tersebut
- h. Pemimpin secara terus menerus memantau dan mengevaluasi keterampilan manajemen pengkotbah sebagai tanda kepeduliannya.

SIMPULAN

Pentingnya adab bagi seorang Dakwah atau Da'i dalam suatu lembaga Dakwah

¹⁹ Umu khourah, Fatima Abdullah dan Krisnawuri Handayani, Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Ukm Ekonomi Kreatif, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), cet 1, hlm. 48

²⁰ Agus Wahyu Triatmo dan Muhamad Nur Aziz, "Nilai-Nilai Dakwah Islam Yang

Terkandung Dalam Naskah Drama "Tandur" Karya Teater Sirat", Mudabbir, (2022)

yang memandang tugas utamanya adalah menyebarkan Islam memberikan petunjuk yang cukup dan menuntun seseorang pada jalan yang benar untuk mempertahankan eksistensinya. Bagian Hasil dan Pembahasan menekankan pentingnya keterampilan manajerial bagi seorang Da'i, yang sangat penting bagi keberhasilan lembaga Dakwah. Dijelaskan pula bagaimana seorang pemimpin organisasi dakwah dapat melahirkan generasi Da'i atau da'i yang berkualitas melalui kemampuan manajemennya. Harapannya melalui penelitian ini, lembaga-lembaga misionaris di seluruh Jerman dapat mempertimbangkan kebutuhan umatnya, termasuk para misionaris, agar dapat mencapai tujuan utama sesuai visi dan misinya. Peran mereka adalah garda terdepan dalam menyebarkan Islam di ruang publik. Oleh karena itu, mereka wajib dibekali agar dapat menjalankan tugasnya secara profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Wahyu Triatmo dan Muhamad Nur Aziz, "Nilai-Nilai Dakwah Islam Yang Terkandung Dalam Naskah Drama "Tandur" Karya Teater Sirat", Mudabbir, (2022)

Akhmad Sha'bi, Kamus An-Nur Arab Indonesia, Halim Jaya Asriani, "Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Penerapan Sistem Pembelajaran Online Di Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Palopo", (2022)

Hamdani Khaerul Fikri dan Danu Wiradaningrat, "Strategi dan Solusi Dakwah Pada masyarakat Multikultural", MUDABBIR, 140

Hamzah Ya'cub, Publistik dan Islam, CV Diponegoro Hasanuddin Rahman daeng naja, Manajemen Fit And Proper Test, Pustaka Widyatama, 2004

Husain, Prioritas dalam Ilmu, Amal dan Dakwah, Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2007 Lukmanul Hakim dan Sucihatiningsih Dian Wisiska Prajanti,

"Pengaruh Karakteristik Wirausaha, Kemampuan Manajerial, dan Tenaga Kerja Terhadap Keberhasilan Usaha IKM", Economic Education Analysis Journal (EEAJ) 8, no 2 (2019):

Muannif Ridwan, Suhar AM, Bahrul Ulum dan Fauzi Muhammad, "Pentingnya Penerapan Literature Review Pada Penelitian Ilmiah", Jurnal Masohi 2, no 1, (2021):

Muhammad Munir dan Wahyu Ilaihi, Manajemen Dakwah, Kencana, 2012 Muhammad Sultan, Desain Ilmu Dakwah, Walisongo Press, 2003

Nasrullah, "Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Swasta Di Kecamatan Bukit Raya Kota Pekanbaru", (2020)

Nur Hidayat, "Peranan Lembaga Dakwah Muhammadiyah Dalam Menekan Angka Kriminal Di Lingkungan Kammi Kelurahan Pappa Kecamatan Pattallassang Kabupaten Takalar", (2016)

Thoah Yahya Umar, Ilmu Dakwah, Wijaya, Tiva Oktaviani, "Peran Da'i Dalam Menyampaikan Dakwah Kepada Masyarakat Di Desa Totokaton Kecamatan Punggur Kabupaten Lampung Tengah", (2018)

Umu khouroh, Fatima Abdullah dan Krisnawuri Handayani, Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Ukm Ekonomi Kreatif, Uwais Inspirasi Indonesia, 2019

Yahya, "Lembaga Dakwah dan Wasatiah: Sebuah Tela'ah Perspektif Manajemen Dakwah di Kota Salatiga", IMEJ (Islamic Management an Empowerment Journal) 1, no 1, (2019): 85

Djamin, Awaloedin. 1995. Manajemen Sumberdaya Manusia 1; Kontribusi Teoretis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Bandung: Sanyata Sumanasa Wira Sespim Polri.

Handoko, T. Hani. 1976. Manajemen. Yogyakarta: BPFE. Hejdrachman & Husnan, Suad. 1990. Manajemen Personalial Edisi 4. Yogyakarta: FE-UGM. Nawawi, Hadari. 1997. Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai

Lembaga Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.

Nimran, Umar. 2000. Kebijakan Perusahaan. Jakarta : Karunika UT. Rakhmat, Jalaluddin. Psikologi Komunikasi. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Siagian, Sondang P. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Shaleh, Abd. Rosyad. 1993. Manajemen Dakwah Islam. Jakarta: Bulan Bintang, Widjaya, A.W. 1995. Administrasi Kepegawaian: Suatu Pengantar. Jakarta: RajaGrafindo Persada.