



TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah

Alamat OJS: <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/tadbir>

Email: mddakom@stainkudus.ac.id

PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI ORGANISASI DAKWAH

Ahmad Zaini

STAIN Kudus, Jawa Tengah Indonesia

zaini78@stainkudus.ac.id

Abstrak

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan manajemen sumber daya manusia bagi organisasi dakwah, mengetahui manfaat manajemen sumber daya manusia, mengetahui pengembangan sumber daya manusia yang efektif, serta karakteristik individu da'i yang ideal dan profesional bagi organisasi dakwah. Untuk mengembangkan sumber daya yang efektif bagi organisasi dakwah maka pimpinan organisasi dakwah dapat melakukan kegiatan berikut: pelatihan/pendidikan, rotasi jabatan, delegasi, promosi, pemindahan, konseling, dan konferensi. Adapun ciri-ciri individu da'i yang ideal harus memiliki akidah yang benar, ibadah yang istikamah, berakhlakul karimah, memiliki kemampuan ilmiah, lancar berkomunikasi dan mujahadah. Adapun da'i yang profesional memiliki ciri-ciri sebagai berikut: memiliki suatu keahlian khusus, merupakan suatu panggilan khusus, memiliki teori-teori yang baku secara universal, mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri, dilengkapi dengan kecapakan yang diagnostik dan kompetensi yang aplikatif, memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki kode etik serta memiliki organisasi profesi yang kuat.

Kata Kunci: *Manajemen, Sumber Daya Manusia, Organisasi Dakwah*

A. Pendahuluan

Salah satu hasil ciptaan manusia modern dewasa ini ialah berbagai jenis dan bentuk organisasi, baik yang berada di lingkungan kenegaraan maupun di luarnya, seperti organisasi yang bergerak di bidang keniagaan, di bidang politik, di bidang sosial, organisasi-organisasi nirlaba, bahkan juga organisasi dakwah. Untuk mengelola berbagai organisasi tersebut, diperlukan para manajer dalam jumlah yang besar dengan beraneka persyaratan yang menyangkut antara lain kemampuan memimpin, pengetahuan, dan keterampilan (Siagian, 2005: 1).

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang mumpuni bagi organisasi dakwah maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang benar. Pengelolaan sumber daya manusia sebaiknya dimulai dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sampai dengan pengurus dan anggota yang tidak ikut berkecimpung lagi (Kasmir, 2016: 6). Karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam suatu organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunnyoto, 2013: 1).

Cara perekrutan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan memerhatikan kompetensi masing-masing individu dan menyesuaikan kebutuhan bidang kerja apa yang masih kurang. Kompetensi seseorang menjadi syarat penting bagi suatu organisasi supaya roda organisasi dapat berjalan dengan baik dan benar. Selain itu, penempatan individu-individu yang tepat pada posisinya juga merupakan salah satu keberhasilan bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama yang turut andil dalam mewujudkan organisasi dakwah dengan sempurna, melalui jalan pengaturan faktor-faktor yang penting untuk mewujudkan tujuan, berupa dana, personil dai, materi, media, dan informasi sesuai dengan kerangka kerja manajemen utama. Seperti dimaklumi bahwa organisasi dakwah merupakan kumpulan sekelompok manusia (dai) yang berserikat neuntuk tujuan bersama. Secara generik, organisasi terdiri atas komponen

manusia, pekerjaan, hubungan dan lingkungan. Sementara itu jika melihat fungsi utama dakwah adalah untuk mengajarkan dan menyampaikan ajaran Islam secara komprehensif kepada umat agar mereka memahami dan meyakini kebenarannya yang mutlak sehingga ajaran Islam dapat memengaruhi pandangan hidup, sikap batin, dan tingkah lakunya (Munir & Ilaihi, 2006: 83). Maka dari itu, tulisan ini ingin membahas pengembangan manajemen sumber daya manusia bagi organisasi dakwah, dimulai dari pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia bagi organisasi dakwah, manfaat manajemen sumber daya manusia, kompetensi manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia yang efektif, serta karakteristik individu da'i yang ideal dan profesional bagi organisasi dakwah.

B. Pembahasan

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Manullang, 2002: 195). Demikian halnya bagi organisasi dakwah apabila roda organisasi ingin berjalan dengan rencana dan harapan, maka harus menempatkan individu-individu yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Jangan sampai salah menempatkan orang yang salah. Penempatan orang-orang yang tidak tepat bukan hanya menghasilkan organisasi yang lemah, tetapi juga memperlambat kemajuan organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga tujuan organisasi direalisasi secara daya guna dan adanya kegairahan kerja dari semua tenaga kerja (Manullang, 2002: 198). Dari pengertian tersebut maka seorang

pimpinan di suatu organisasi dakwah harus memiliki rencana ke depan, baik jangka pendek, menengah, dan panjang secara matang. Harus ada kegiatan yang harus diprioritaskan untuk dicapai dengan segera dan tentu hasilnya betul-betul bermanfaat bagi semuanya.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Organisasi Dakwah

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka manajer—termasuk pimpinan organisasi dakwah—harus mengambil langkah-langkah atau tindakan-tindakan terhadap para pengurus dan anggotanya seperti:

a) Mempengaruhi

Artinya pimpinan harus mampu untuk memengaruhi seluruh karyawan (pengurus dan anggotanya) untuk dapat melakukan kegiatan sesuai dengan keinginan perusahaan (organisasi), melalui pemberian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, pengurus dan anggotanya akan melakukan seluruh tugas-tugasnya sesuai dengan yang telah diberikan kepadanya. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk memengaruhi bawahannya agar mau mengerjakan perintah yang diberikannya. Sebaliknya ketidakmampuan pemimpin dalam memengaruhi pengurus dan anggotanya akan berakibat fatal bagi pencapaian tujuan organisasi.

b) Memotivasi

Pimpinan harus mampu mendorong, menyemangati pengurus dan anggotanya agar terus bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Motivasi dapat terjadi dari dalam diri pengurus dan anggota apabila pengurus dan anggota merasa nyaman, atau dari luar dirinya seperti apa yang diberikan perusahaan. Motivasi juga perlu diberikan oleh pihak pimpinan, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan atau kompensasi yang layak dan wajar sehingga para pengurus dan anggota terdorong untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik. Demikian pula dengan pengurus dan

anggota terdorong atau terangsang untuk bekerja secara sungguh-sungguh.

c) Loyal

Pimpinan harus mampu membuat pengurus dan anggota setia kepada organisasi. Pengurus dan anggota akan senang dan betah di organisasi dan tidak membongkar rahasia organisasi kepada pihak luar. Pimpinan juga harus mampu menekan tingkat keluar masuk (*turnover*) pengurus dan anggota dengan mengakomodasi seluruh kepentingan pengurus dan anggota secara profesional dan porposional. Artinya dalam hal ini organisasi perlu mencari, menyeleksi dan mendidik pengurus dan anggota baru untuk posisi yang ditinggalkannya.

d) Komitmen

Pimpinan harus mampu untuk meningkatkan komitmen para pengurus dan anggota terhadap organisasi. Komitmen para pengurus dan anggota dapat dilihat dari kepatuhannya kepada segala aturan yang telah ditetapkan organisasi. Para pengurus dan anggota juga harus mampu untuk menepati janji-janji yang telah dibuatnya. Komitmen para pengurus dan anggota sangat penting sehingga semua saling mematuhi dan menjaga kepentingan organisasi. Pemimpin dianggap gagal jika para pengurus dan anggota tidak komitmen terhadap janji dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi.

e) Kepuasan Kerja

Pemimpin harus mampu untuk memberikan kepuasan kerja kepada seluruh para pengurus dan anggotanya, sehingga terus mau bekerja. Kepuasan kerja para pengurus dan anggota sangat penting karena akan berdampak kepada hal-hal lainnya, seperti motivasi kerja dan kinerja. Para pengurus dan anggota yang tidak puas akan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerjanya yang pada akhirnya kinerjanya juga akan turun. Demikian pula dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti tugas pimpinan berhasil menjalankan misinya.

f) Kinerja

Pimpinan harus mampu meningkatkan kinerja para pengurus dan anggota, karena dengan para pengurus dan anggota yang berkinerja tinggilah, organisasi mampu menghasilkan laba yang optimal. Kinerja para pengurus dan anggota dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, keahlian, motivasi kerja, kepuasan kerja serta kepemimpinan. Artinya untuk meningkatkan kinerja maka faktor yang disebutkan di atas harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Pengaruh pemimpin dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja para pengurus dan anggota sangatlah besar.

g) Kesejahteraan

Pimpinan harus mampu memberikan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan dengan yang diberikan organisasi lain, sehingga motivasi, komitmen, loyalitas, kepuasan kerja dan kinerja para pengurus dan anggota juga terus meningkat. Artinya para pengurus dan anggota yang kesejahteraannya layak, wajar dan lebih baik dari organisasi lain akan memberikan keuntungan bagi organisasi, karena akan berkinerja baik. Demikian pula sebaliknya jika kesejahteraan para pengurus dan anggota tidak diperhatikan, maka bukan tidak mungkin tingkat *turnover* para pengurus dan anggota akan tinggi dan kinerjanya juga akan ikut turun (Kasmir, 2016: 8-9). Namun berbeda dengan organisasi atau perusahaan yang *profit oriented* saja, organisasi dakwah pada umumnya bersifat sosial sehingga lebih banyak tantangan dan halangan dalam pendanaan yang dihadapi oleh para pimpinan organisasi dakwah. Tapi di masa kini, sudah banyak organisasi dakwah yang memiliki lini dalam bidang ekonomi sebagai salah satu sarana untuk menopang keberlangsungan organisasinya.

3. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Pedoman-pedoman pokok yang terdapat dalam manajemen sumber daya manusia jelas dan pasti dapat menambah pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja melalui orang lain. Kehidupan organisasi bagian yang lebih besar digerakkan oleh

sumber daya manusia, bahkan sumber daya manusia perlu lebih dipahami dan ditangani secara serius, bila diharapkan peningkatan produktivitas dalam usaha merealisasi tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus ditarik, diseleksi, dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi sedemikian rupa agar ia memberi manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi (Manullang, 2002: 199).

Demikian halnya dalam organisasi dakwah para pimpinan harus dapat merekrut para pengurus dan anggota yang mumpuni dan memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing. Pengelolaan sumber daya manusia yang tersusun dan tertata rapi akan lebih cepat dalam merealisasikan tujuan organisasi. Karena, setiap organisasi pasti memiliki visi dan misi yang kemudian dituangkan dalam tujuan organisasi yang ingin dicapai. Selain itu pimpinan harus dapat memberdayakan para pengurus dan anggotanya agar terdorong untuk bekerja lebih giat.

4. Kompetensi Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menempatkan individu-individu sesuai dengan kompetensinya, maka praktisi sumber daya manusia harus memiliki tiga kemampuan penting yaitu:

a) Pengetahuan tentang Organisasi

Praktisi sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan dan strategi suatu organisasi. Ini berarti bahwa mereka juga harus memiliki pengertian tentang keuangan, teknologi, dan fase lain dari industri dan organisasi. Sebagai ilustrasi, pada beberapa organisasi pekerjaan sebagai eksekutif puncak dari sumber daya manusia diisi oleh seseorang yang pernah sukses menjadi manajer operasi daya manusia diisi oleh seseorang yang pernah sukses menjadi manajer operasi tetapi tidak pernah bekerja dalam bidang sumber daya manusia. Di balik keputusan adalah alasan di mana pemimpin dapat bergantung kepada spesialisasi sumber daya manusia yang akan bertanggung jawab kepada mereka dan juga memberikan orientasi kinerja, pandangan mengenai strategis dari

manajemen sumber daya manusia kepada manajemen puncak. Pada organisasi lain pimpinan puncak sumber daya manusia telah berubah menjadi spesialis sumber daya manusia dan telah menunjukkan bahwa mereka memiliki pemahaman yang luas mengenai realitas bisnis dan strategi, tidak hanya masalah fungsional manajemen sumber daya manusia.

b) Pengaruh dan Perubahan Manajemen

Kunci kemampuan lain yang dibutuhkan oleh praktisi sumber daya manusia adalah kemampuan untuk memengaruhi yang lain dan mendampingi perubahan yang terjadi pada organisasi. Pemberi perubahan yang berhubungan dengan perubahan yang memengaruhi organisasi dewasa ini, praktisi sumber daya manusia harus dapat memengaruhi yang lain. Satu penelitian pada Eli Lilly & Co., menemukan bahwa memengaruhi seluruh hubungan dengan gedung, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif adalah kompetensi sumber daya manusia yang penting.

c) Pengetahuan dan Keahlian Sumber Daya Manusia yang Spesifik.

Ada yang berkata bahwa “suka bekerja dengan orang lain” adalah kualifikasi utama yang diperlukan untuk sukses dalam bidang sumber daya manusia dan merupakan salah satu mitos paling besar tentang bidang ini. Hal ini mengabaikan pengetahuan teknis dan latar belakang pendidikan yang diperlukan. Praktisi sumber daya manusia membutuhkan pengetahuan yang cukup tentang hukum pajak, keuangan, statistik dan atau komputer. Pada semua kasus mereka membutuhkan pengetahuan tambahan tentang peraturan kesetaraan kesempatan bekerja yang sama (Sunyoto, 2013: 23-24).

Maka dari itu, di era sekarang ini para praktisi organisasi dakwah harus paham tentang bagaimana mengelola organisasi. Mereka harus paham bagaimana mengelola keuangan, memanfaatkan kemajuan teknologi serta bagaimana memajukan organisasi. Praktisi dakwah juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam memengaruhi para pengurus dan anggota

sehingga ada perubahan ke arah yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu, praktisi dakwah juga harus memiliki kemampuan untuk mengkomunikasikan program-programnya secara efektif kepada para pengurus dan anggotanya sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

5. Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi Dakwah

Menurut M. Munir dan Wahyu Ilaihi (2006: 191-193) dalam buku “Manajemen Dakwah” menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif dakwah lebih menekankan kemampuan da'i dalam mengembangkan aspek mental, spiritual, dan emosi serta *psycho-motoric* manusia untuk mencapai tujuan dengan identifikasi sebagai berikut:

a) Ciri Keagamaan

Seorang da'i sebagai kekuatan sumber daya manusia yang ideal harus memiliki keimanan dan keyakinan yang kuat dan konsisten, sehingga mampu mempengaruhi perilaku dan *culture* hidupnya. Sebagaimana rumusan didefinisi iman, yaitu sedang “*meyakini dengan hati, mengikrarkan dengan perkataan, dan mengamalkan dengan perbuatan*”. Pada tataran aplikasi keimanan seseorang da'i tidak cukup hanya pada taraf keyakinan dan pengakuan saja, tetapi juga harus diimbangi dengan perilaku kultural yang mencerminkan keyakinan tersebut, sesuai dengan aturan normatif Al-Quran dan As-Sunnah. Dalam konteks kekaryannya, seorang da'i harus memiliki sikap tanggung jawab dalam menjalankan profesinya.

b) Ciri Keilmuan

Ciri keilmuan seorang da'i ditandai dengan kemampuan *skill* yang bagus, di samping keahlian dan keterampilan. Keterampilan ini dikonotasikan dalam pelaksanaan program. Hal ini akan berkaitan langsung dengan jenjang pendidikan yang ditempuh. Jika jenjang pendidikan ini belum bisa diperoleh oleh para da'i, tetapi mereka telah memiliki peran profesional, maka bisa diimbangi dengan mengikuti pendidikan dan latihan secara

reguler yang dilaksanakan oleh instansi dakwah. Oleh Karenanya setiap lembaga dakwah harus menyediakan balai pendidikan dan latihan untuk memberikan peluang kepada para da'i dalam meningkatkan keterampilannya, karena ia telah memberikan kontribusinya pada instansi tersebut.

c) Ciri Motivasi

Untuk menjadi bagian dari sumber daya manusia yang potensial, maka seorang da'i harus memiliki motivasi untuk maju dan produktif, sehingga *skill*-nya itu bermanfaat bagi organisasi dakwah maupun bagi dirinya sendiri. Karena motivasi itu merupakan aspek motorik yang mampu meningkatkan kemampuan produktivitas dan kualitas. Motivasi merupakan keadaan internal individu yang dapat melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika, serta pengarahannya tingkah laku pada tujuan. Dengan demikian, motivasi merupakan unsur intrinsik yang dapat membangkitkan dorongan individu untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuannya.

6. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Efektif

Suasana kerja sama dalam organisasi dakwah yang baik diperlukan untuk mengembangkan kualitas anggotanya. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dakwah harus dapat meningkatkan suasana kerja dengan membina hal-hal berikut ini:

- a) Kepercayaan yang diperoleh melalui kejujuran yang adil serta menjadi figur yang patut dijalankan teladan oleh anggotanya. Kepercayaan dibangun atas setiap ramah dan memperlakukan orang dengan bijaksana.
- b) Dukungan yang ditunjukkan dengan cara mempercayai para anggotanya, dan memberikan penghargaan yang di inginkan, serta membantu meningkatkan kemampuan para anggotanya.
- c) Komunikasi yang berkembang melalui saling memberi informasi dan mendengarkan secara seksama.

- d) Partisipasi yang diperkuat dengan cara melibatkan para anggota dalam perencanaan dan dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhinya, ini berarti kesediaan meminta dan mendengarkan saran-saran para anggotanya (Munir&Ilaihi, 2006: 204-205).

Selanjutnya, untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih efektif bagi organisasi dakwah, maka para pimpinan organisasi dakwah mendelegasikan para pengurus dan anggotanya untuk mengadakan berbagai kegiatan.

- a) Pelatihan/Pendidikan

Rahasia keberhasilan dari organisasi yang paling efektif banyak tergantung kepada penerapan latihan bagi tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Pelatihan/pendidikan dewasa ini dianggap bukan lagi merupakan investas yang tidak produktif. Manajemen yang efektif melihat latihan/pendidikan sebagai investasi jangka panjang pada sumber daya manusia. Dengan pelatihan/pendidikan diartikan sebagai kegiatan organisasi yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga para pengurus dan anggota yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

- b) Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan sesungguhnya tidak lain daripada salah satu cara latihan, pendidikan. Dengan rotasi jabatan seorang pengurus ditugaskan memegang jabatan yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain, selain agar karyawan memahami pelaksanaan berbagai tugas, agar ia memperoleh pengetahuan yang lebih luas mengenai berbagai jabatan. Rotasi jabatan sering diterapkan kepada koordinator atau ketua bidang, sebagai usaha mengembangkan manajerial.

- c) Delegasi

Pimpinan yang tidak berani mendelegasi kepada bawahan, mengurangi efektivitas pimpinan itu sendiri. Manajemen adalah mencapai hasil melalui orang lain, karenanya untuk dapat

merealisasi itu, delegasi oleh pimpinan mutlak perlu. Salah satu kualifikasi penting dari seorang pimpinan adalah kesanggupan mendelegasikan sebagian tugas dan wewenang kepadanya. Tugas-tugas pimpinan baik ditinjau dari sudut proses, maupun dari sudut bidang, sebagian atau seluruhnya dapat didelegasikan.

d) Promosi

Promosi adalah kegiatan pemindahan pengurus dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi, di mana tugas, wewenang, dan tanggung jawab lebih tinggi dari sebelumnya. Ini dilakukan demi perkembangan pengurus selanjutnya karena pada jabatan sebelumnya dia telah menunjukkan prestasi yang optimal dan kalau tetap berada pada jabatan lama akan menimbulkan kebosanan.

e) Pemindahan

Pemindahan atau transfer adalah kegiatan mengganti jabatan pengurus yang setingkat. Dalam hal ini, kelompok kerja atau kesatuan organisasi pengurus diubah dengan tujuan perhatian, kemampuan, dan kerja sama dapat meningkat. Efektivitas dan tujuan organisasi akan meningkat bila pengurus dipindahkan ke jabatan yang sesuai dengan perhatian dan kemampuan pengurus yang bersangkutan.

f) Konseling

Dalam setiap organisasi, pengurus dapat dibagi atas dua macam, yaitu penasihat dan yang dinasihati. Umumnya para ketua bidang termasuk kepada kelompok penasihat, yakni penasihat bagi anggota-anggotanya khususnya yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan anggota tersebut demi semakin terampilnya para anggota yang bersangkutan.

g) Konferensi

Ikut serta dalam suatu konferensi bagi seseorang akan banyak memberi pengalaman, pengetahuan dalam berbagai bidang dan dapat menambah keterampilan. Cara menyelenggarakan konferensi, proses rapat, cara diskusi, dan pengambilan berbagai keputusan akan membawa dampak pada setiap orang yang turut

dalam suatu konferensi. Khusus kepada para ketua bidang, konferensi membawa dampak positif dalam perkembangan para ketua bidang tersebut (Manullang, 2002: 203-207).

7. Mengembangkan Karakteristik Individu da'i yang Ideal dan Profesional bagi Organisasi Dakwah

Karakteristik da'i yang ideal menurut M. Masyhur Amin (1997: 70-76) sehingga dapat memenuhi panggilan dakwah adalah yang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Memiliki akidah yang benar. Para da'i harus yakin bahwa agama Islam dengan segenap ajaran-ajarannya itu adalah benar. Mereka harus beriman terlebih dahulu dengan iman yang mantap sebelum mereka mengajak orang lain untuk ikut beriman (Al-Baqarah: 285).
- b) Ibadah yang istikamah. Komunikasi terus-menerus dengan Allah swt. bagi seorang da'i merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan secara istikamah (Fushshilat: 30). Tidak hanya komunikasi yang berbentuk ibadah-ibadah fardu saja, tetapi juga ibadah-ibadah sunah, terutama salat tahajud.
- c) Berakhlakul karimah. Para da'i dituntut untuk membersihkan hatinya dari kotoran-kotoran yang bersifat amoral, semisal sifat hasad, takabur, dusta, khianat, bakhil dan lain-lainnya serta mengisi hatinya dengan sifat-sifat yang terpuji semisal sabar, syukur, jujur, berkata benar, setia pada janji, dermawan, dan lain-lain. Tegasnya mereka wajib menghiasi dirinya dengan budi pekerti yang luhur sehingga orang lain tertarik dan terpesona kepadanya.
- d) Memiliki kemampuan ilmiah. Para da'i harus mempunyai kemampuan ilmiah yang luas lagi mendalam, terutama yang menyangkut materi dakwah yang hendak disampaikan kepada khalayak ramai. Sebab para da'i yang menjadi pewaris perjuangan Rasulullah saw. pasti menjadi tempat bertanya anggota masyarakatnya dan anggota masyarakatnya menempatkan ia sebagai *ahlul dzikri*. Termasuk dalam

persyaratan ini ialah kemampuan para da'i di dalam memakai metode yang tepat, sesuai dengan keadaan orang yang dihadapi.

- e) Lancar berkomunikasi. Sebagai da'i yang lebih banyak menggunakan bahasa kata-kata untuk menyampaikan pesannya tentang kebenaran Islam dan ajaran-ajarannya, selaknyalah apabila para da'i itu mempunyai kemampuan berbicara yang lancar lagi fasih seirama dengan aturan-aturan logika yang cepat diterima akal dan mampu menembus dan penyentuh perasaan para pendengarnya. Karena inilah pula, mengapa Nabi Musa as. berdoa kepada Allah agar kepergiannya menghadap Fir'aun dapat ditemani dengan saudaranya Nabi Harun, karena Nabi Harun mempunyai kemampuan berbicara dengan fasih.
- f) Mujahadah. Para da'i hendaknya memiliki semangat dedikasi kepada masyarakatnya di jalan Allah swt. dan semangat berjuang untuk menegakkan kebenaran, yaitu *kalimatullahi hiyal 'ulya*. Hal ini dapat dilihat dengan pengorbanannya para da'i, baik berupa tenaga, pikiran, waktu, harta kekayaan maupun jiwa (Amin, 1997: 70-76).

Adapun da'i yang profesional menurut M. Munir dan Wahyu Ilaihi (2006: 208-209) memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Memiliki suatu keahlian khusus.
- b) Merupakan suatu panggilan khusus.
- c) Memiliki teori-teori yang baku secara universal.
- d) Mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri.
- e) Dilengkapi dengan kecapakan yang diagnostic dan kompetensi yang aplikatif.
- f) Memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- g) Memiliki kode etik.
- h) Memiliki organisasi profesi yang kuat.

Karakteristik dan profesionalitas da'i tersebut bagi organisasi dakwah merupakan suatu keharusan agar cita-cita dan harapan para pimpinan, pengurus, dan anggota dan terealisasi dengan baik. da'i yang ideal dan profesional adalah da'i yang dapat menjadi teladan yang baik bagi umat binaannya serta memberikan kesejukan dan kedamaian bagi seluruh umat manusia, bukan sebaliknya da'i yang mengajarkan radikalisme dan ekstrimisme. Organisasi dakwah harus dikelola oleh dai-dai yang tangguh dan pantang menyerah menghadapi setiap keadaan. Pengelolaan dakwah secara profesional di era modern ini adalah suatu keharusan, karena tantangan dakwah semakin kompleks. Pimpinan organisasi dakwah harus menempatkan orang-orang yang kompeten dan ahli dalam pengelolaan dakwah sehingga dakwah yang damai dan menyejukkan dapat terlaksana dengan baik.

C. Simpulan

Di atas telah dijelaskan bahwa untuk mengelola suatu organisasi diperlukan para manajer yang memiliki kemampuan memimpin, pengetahuan, dan keterampilan. Untuk menghasilkan organisasi yang mumpuni maka sumber daya manusia yang direkrut harus memiliki kualitas dan kompetensi yang mumpuni pula. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam suatu organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Cara perekrutan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan memerhatikan kompetensi masing-masing individu dan menyesuaikan kebutuhan bidang kerja apa yang masih kurang. Kompetensi seseorang menjadi syarat penting bagi suatu organisasi supaya roda organisasi dapat berjalan dengan baik dan benar. Selain itu, penempatan individu-individu yang tepat pada posisinya juga merupakan salah satu keberhasilan bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama yang turut andil dalam mewujudkan organisasi dakwah

dengan sempurna, melalui jalan pengaturan faktor-faktor yang penting untuk mewujudkan tujuan, berupa dana, personil dai, materi, media, dan informasi sesuai dengan kerangka kerja manajemen utama. Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif dakwah lebih menekankan kemampuan da'i dalam mengembangkan aspek mental, spiritual, dan emosi serta *psycho-motoric* manusia untuk mencapai tujuan organisasi dakwah. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang lebih efektif bagi organisasi dakwah, maka para pimpinan organisasi dakwah mendelegasikan para pengurus dan anggotanya untuk mengadakan berbagai kegiatan, semisal melalui pelatihan/pendidikan, rotasi jabatan, delegasi, promosi, pemindahan, konseling dan konferensi. Selain itu, untuk mengembangkan karakteristik individu da'i yang ideal bagi organisasi dakwah maka para da'i harus memiliki akidah yang benar, ibadah yang istikamah, komunikasi terus-menerus dengan Allah swt., berakhlakul karimah, memiliki kemampuan ilmiah, lancar berkomunikasi, serta mujahadah. Adapun da'i yang profesional harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut: memiliki suatu keahlian khusus, merupakan suatu panggilan khusus, memiliki teori-teori yang baku secara universal, mengabdikan diri untuk masyarakat dan bukan untuk diri sendiri, dilengkapi dengan kecapakan yang diagnostik dan kompetensi yang aplikatif, memiliki otonomi dalam melaksanakan pekerjaannya, memiliki kode etik serta memiliki organisasi profesi yang kuat. Karakteristik dan profesionalitas da'i tersebut bagi organisasi dakwah merupakan suatu keharusan agar cita-cita dan harapan para pimpinan, pengurus, dan anggota dan terealisasi dengan baik.

Daftar Pustaka

- Al Fajar, Siti dan Tri Heru. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Amin, M. Masyhur. 1997. *Dakwah Islam dan Pesan Moral*. Yogyakarta: Al Amin Press.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Manullang, M. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Munir, M. dan Wahyu Ilahi. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).